DAFTAR PUSTAKA

Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, *2*(1), 41–50. https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463

Aiken, L. H., Sloane, D., Griffiths, P., Rafferty, A. M., Bruyneel, L., McHugh, M., Maier, C. B., Moreno-Casbas, T., Ball, J. E., Ausserhofer, D., Sermeus, W., Heede, K. Van Den, Lesaffre, E., Diya, L., Smith, H., Jones, S., Kinnunen, J., Ensio, A., Jylhä, V., … Van Achterberg, T. (2017). Nursing skill mix in European hospitals: Cross-sectional study of the association with mortality, patient ratings, and quality of care. *BMJ Quality and Safety*, *26*(7), 559–568. https://doi.org/10.1136/bmjqs-2016-005567

Akbar, K., & Astuti, Z. N. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Komunikasi
dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratitha Titiannusantara (PT. PTN) Kota Pangkalpinang. *JURNAL ILMIAH PROGRESIF MANAJEMEN BISNIS (JIPMB)*, *8*(1), 8–16. www.stie-ibek.ac.id

Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, *6*(4), 6491–6504. https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206

Anwar Ul-Hamid. (2019). *Panduan Pemula untuk Mikroskop Elektron Pemindaian*.

Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *JUMANIS - BAJA*, *4*(1), 116–131. https://doi.org/10.47080

Bina, U., Gorontalo, T., Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT RAJASALAND BANDUNG. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, *9*(2), 192–203.

Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 667–679. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623

Dimas Kusuma, V. (2024). Proposed Corporate Performance Management Using Knowledge-Based Performance Management System (KBPMS) For Privy. *Journal of Economics and Business UBS*, *13*(1), 296–314.

Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., Sri Hartati, C., & Wijaya Putra Surabaya, U. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Vol. 6).

Edison Emron, Y. A. I. K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Edy Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Erika, E., Yunior, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 905–914. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465

Fakhrun Shiddieq, D., & Septyan, E. (2017). Analisis Perbandingan Metode Ahp Dan Saw Dalam Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Grafindo Media Pratama Bandung). In *JURNAL LPKIA* (Vol. 10, Number 2).

Firmansyah, M., & Yustini, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, Dan Kolaboratif Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit

Pelaksana Transmisi Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *7*(3), 740–758.

Franfascal Niko Denal Khaq, , Beny Mahyudi Saputra, , Nurhidayat. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan UD. SUMBER REZEKI. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, *1*, 71–83.

Ghozali, Z., Ali, M., & Musa, H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin. *7*(1).

Gouwtama, C., & Yoyo, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemoderasi. *ECo-Fin*, *7*(2), 607–622. https://doi.org/10.32877/ef.v7i2.2205

Handoko, D., Fahrizqi, E. B., & Yuliandra, R. (2020). Tingkat Daya Tahan Jantung Paru Mahasiswa Olahraga Angkatan 2019 Selama Pandemi Covid. *Journal of Physical Education (JouPE)*, *1*(2), 1–5.

Heniasari, R. D., Aliftania, D., Adzania, K. H., Setiawan, D., & Nugraha, J. T. (2025). Partisipasi Pemilih Pemula Pada Pemilihan Kepala Daerah di Kota Magelang. *ANTASENA: Governance and Innovation Journal*, *3*(1), 40–55. https://doi.org/10.61332/antasena.v3i1.298

Indriana, L., & Maryati, I. (2021). Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Siswa SMP pada Materi Segiempat dan Segitiga di Kampung Sukagalih. *Plusminus: Jurnal Pendidikan Matematika*, *1*(3), 541–552.

Jansen, I. E., Savage, J. E., Watanabe, K., Bryois, J., Williams, D. M., Steinberg, S., Sealock, J., Karlsson, I. K., Hägg, S., Athanasiu, L., Voyle, N., Proitsi, P., Witoelar, A., Stringer, S., Aarsland, D., Almdahl, I. S., Andersen, F., Bergh, S., Bettella, F., … Posthuma, D. (2019). Genome-wide meta-analysis identifies new loci and functional pathways

influencing Alzheimer's disease risk. *Nature Genetics*, *51*(3), 404–413. https://doi.org/10.1038/s41588-018-0311-9

Kusuma Wardana, A. (2024). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Organisational Citizenship Behavior (OCB). *Prosiding Hukum, Akuntansi, Bisnis, Ekonomi Dan Bahasa*, *I*(1), 350–359.

Maharani Mufti Rahajeng. (2022). Penerapan Prinsip–Prinsip Good Governance Dalam Pengelolaan Dana Desa Di Desa Wlahar Wetan Kecamatan Kalibagor Kabupaten Banyumas. *PUBLIC POLICY AND MANAGAMENT INQUIRY*, *4*(2), 163–174.

Mahmud, & Sopiah. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan*. *7*(3).

Marnita Silaban, A., & Marakali Siregar, O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntasi Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, *2*(1), 16–26. https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi

Maulidiyah, R., Salam, M., Jamil, M. H., Tenriawaru, A. N., Rahmadanih, Heliawaty, Muslim, A. I., Bakheet Ali, H. N., & Ridwan, M. (2025). Determinants of potato farming productivity and success: Factors and findings from the application of structural equation modeling. *Heliyon*, *11*(10). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2025.e43026

Muhammad Suhardi. (2023). *Buku ajar Dasar Metodologi Penelitian* (M. R. P. M. M. Hidayat, Ed.).

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. https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297

Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, *1*(2), 82–85. https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419

Octavia, E., Abdu, M., & Ginting, A. F. (2021). The Effect Of Liquidity And Leverage On Financial Distress (Study On Idx Food And Beverage Sub-Sector Manufacturing Companies For The 2015 - 2020 Period). *Review of International Geographical Education Online*, *11*(6), 643–651. https://doi.org/10.48047/rigeo.11.06.80

Puji Lestari, E., Dzikri Abadi, M., & Mahbub, M. (2024). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, *40*(2), 98–107. https://doi.org/10.58906/melati.v40i2.147

Rahman Hasibuan. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, *6*(2), 323–340.

Ramdhan, M., Rusilowati, U., Elburdah, R. P., & Sundari, A. (2023). The Effect of Training, Leadership, And the Work Environment on Employee Performance at Tribe Fire Fighting and Rescue City Administration of West Jakarta. *Quality - Access to Success*, *24*(195), 204–209. https://doi.org/10.47750/QAS/24.195.24

Rejekiyah, S., & Tri Kusumawati, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Manajemen : JURNAL EKONOMI USI*, *6*(2), 361–376.

Risky Puspitasari, C., Putra Adhitya Pratama, D., Zaman, K., & Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda Surabaya, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan KSP Artha Mitra Sejahtera. In *Sosial dan Humaniora* (Vol. 5, Number 1).

Rodi Syafrizal. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 1258–1266. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.496

Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *2*(1), 35–49. https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51

Stephen Robbins, R. B. M. C. (2018). *Management*. Pearson.

Sudirjo, F., Vivid Violin, Akmal Abdullah, Ifadhila, & Muhammad Subhan Iswahyudi. (2023). The Effect of Promotion, E-Service Quality and Price on Customer Satisfaction and Its Implication on Loyalty of Tokopedia Customers. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *9*(5), 1724–1728. https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i5.1473

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif*.

Susi Rida RaniAti Simamora, E. R. S. (2018). Pengaruh Intellectual Capital Dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2015. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, *4*, 111–136.

Sutrisno, D. S. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, *6*(2), 187–196. http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index

Suwatno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Syahrosi, M. I. A. S. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Afektif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Sd Se-Kecamatan Wanasalam. *E-Journal Studia Manajemen*, *11*(2), 135–143.

Tiomantara I, V. K., & Adiputra, G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 3*, 853–863.

Upadhyay, P., & Kumar, A. (2020). The intermediating role of organizational culture and internal analytical knowledge between the capability of big data analytics and a firm's performance. *International Journal of Information Management*, *52*, 102100. https://doi.org/10.1016/J.IJINFOMGT.2020.102100

Utami, S., Harlie, M., & Zainul, M. (2024). Pengaruhkepemimpinan Dan Budayaorganisasiterhadap Kinerja Pegawai. *Al – Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *10*(1), 25–42. https://doi.org/10.31602/alsh.v11i1

Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, *19*(1), 80–91. https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235

Yoyo Sudaryo, A. A. N. A. Sofiati. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*.

Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadilla, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Worldview (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains)*, *2*(1), 1–15.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada LPP RRI Jember

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Saudara

Di tempat

Dengan Hormat,

Kuesioner ini diajukan guna membantu pengumpulan data penelitian skripsi dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada LPP RRI Jember"** yang merupakan salah satu syarat bagi penelitian untuk dapat menyelesaikan studi S2 jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Untuk itu penelitian ini membutuhkan bantuan bpk/ibu/sdr/sdri untuk bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Kuesioner ini hanya digunakan dalam kepentingan akademis sehingga terjamin kerahasiannya, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Hilda Setia Dinanti

KUESIONER PENELITIAN

I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah data diri anda pada bagian identitas responden
2. Keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia adalah :
   a. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
   b. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
   c. Skor 3 : Kurang Setuju (KS)
   d. Skor 4 : Setuju (S)
   e. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
3. Berikan tanda cek list (✓) pada salah satu jawaban yang anda pilih

II. Identitas Responden

Nama	:
Umur	:
Jenis Kelamin	:
Jabatan	:
Masa Kerja	:
Pendidikan Terakhir	:

III. Pertanyaan Kuesioner

A. Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan saya menginspirasi kami dengan visi yang jelas dan optimis tentang masa depan					
2	Pimpinan saya selalu mendengarkan keluhan atau masalah pribadi saya terkait pekerjaan.					
3	Pimpinan saya mendorong kami untuk melihat masalah dari berbagai sudut pandang.					
4	Pimpinan saya mengakui pencapaian saya di depan tim.					
5	Pimpinan saya memberikan pujian atau penghargaan secara langsung ketika saya menyelesaikan tugas dengan baik.					

B. Budaya Organisasi

No	Budaya Organisasi (X_2)	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sadar akan dampak perilaku dan keputusan saya terhadap rekan kerja dan tim.					
2	Lingkungan kerja di sini sangat kompetitif dan menantang.					
3	Organisasi ini memiliki suasana kerja yang formal dan terstruktur.					
4	Performa individu dan tim sangat penting dalam budaya organisasi ini.					
5	Saya merasa bahwa anggota tim saling mendukung satu sama lain.					

C. Kompensasi

No	Kompensasi (X_3)	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa puas dengan sistem kenaikan gaji yang ada di perusahaan.					
2	Saya memahami dengan jelas kriteria untuk mendapatkan bonus atau insentif.					
3	Saya merasa puas dengan tunjangan kesehatan yang disediakan perusahaan.					
4	Saya puas dengan fasilitas kantor yang menunjang pekerjaan					

D. Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja (X_4)	Skala Likert				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi dan kinerja saya.					
2	Saya merasa aman dan sehat saat bekerja di lingkungan ini.					
3	Kerjasama tim di tempat kerja ini berjalan dengan sangat baik.					
4	Pimpinan saya memberikan bimbingan dan dukungan yang memadai.					

E. Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Y)	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan selalu memenuhi atau melebihi standar.					
2	Memiliki pemahaman yang mendalam tentang semua aspek pekerjaannya.					
3	Mengidentifikasi masalah dan mengajukan solusi tanpa harus diminta.					
4	Mampu memecahkan masalah yang kompleks dengan pendekatan yang logis.					
5	Mampu bekerja sama dengan baik dalam tim.					
6	Selalu datang dan pulang kerja tepat waktu.					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	5
4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	5	5	4	5	3	4	5	3	3	3	4
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	5	3
3	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4
4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
2	3	4	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	4	4	2	3
1	2	3	1	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	2	3	2	1	1	1	2
3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3
4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2
5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3
4	5	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5
2	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2

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

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

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

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

Lampiran 3 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	63	66.3	66.3	66.3
	Perempuan	32	33.7	33.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 25 tahun	15	15.8	15.8	15.8
	26 - 35 tahun	32	33.7	33.7	49.5
	36 - 45 tahun	23	24.2	24.2	73.7
	46 - 55 tahun	12	12.6	12.6	86.3
	>56 tahun	13	13.7	13.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	8	8.4	8.4	8.4
	SLTA (SMA)	45	47.4	47.4	55.8
	D3	12	12.6	12.6	68.4
	S1	25	26.3	26.3	94.7
	S2	5	5.3	5.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

MasaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 10 tahun	12	12.6	12.6	12.6
	11 - 20 tahun	36	37.9	37.9	50.5
	21 - 30 tahun	32	33.7	33.7	84.2
	31 tahun - 40 tahun	15	15.8	15.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Lampiran 4 Deskripsi Statistik Variabel

Indikator	Frekuensi										Modus
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X1.1	4	4%	10	11%	19	20%	40	42%	22	23%	4
X1.2	3	3%	10	11%	22	23%	30	32%	30	32%	4/5
X1.3	2	2%	5	5%	29	31%	33	35%	26	27%	4
X1.4	3	3%	7	7%	25	26%	30	32%	30	32%	4/5
X1.5	-	-	11	12	17	18%	52	55%	15	16%	4

Indikator	Frekuensi										Modus
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X2.1	3	3%	8	8%	23	23%	40	42%	22	23%	4
X2.2	3	3%	10	11%	22	23%	30	32%	30	32%	4/5
X2.3	2	2%	5	5%	29	31%	33	35%	26	27%	4
X2.4	3	3%	7	7%	25	26%	30	32%	30	32%	4/5
X2.5	4	4%	8	8%	26	27%	31	32%	31	32%	4/5

Indikator	Frekuensi										Modus
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
X3.1	6	6%	10	11%	20	21%	35	37%	24	25%	4
X3.2	2	2%	10	11%	29	31%	37	39%	17	18%	4
X3.3	6	6%	8	8%	18	19%	18	39%	34	36%	4
X3.4	5	5%	11	12%	23	24%	33	35%	23	24%	4

Indikator	Frekuensi										Modus
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
Y.1	2	6%	7	7%	20	21%	32	34%	34	36%	5
Y.2	3	6%	14	15%	21	22%	28	29%	29	31%	5
Y.3	3	3%	12	13%	18	20%	33	39%	27	28%	4
Y.4	2	2%	16	17%	18	19%	30	32%	29	31%	4

Indikator	Frekuensi										Modus
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	
Z.1	1	6%	9	9%	30	32%	34	36%	21	22%	4
Z.2	-	-	9	9%	25	26%	37	39%	24	25%	4
Z.3	4	4%	9	9%	16	20%	37	39%	29	31%	4
Z.4	4	6%	7	7%	29	31%	32	34%	23	24%	4
Z.5	6	6%	10	11%	20	21%	27	28%	32	34%	5
Z.6	1	1%	9	9%	27	20%	32	39%	26	27%	4

Lampiran 5 Outer Model

Validitas Konvergen (*Loading Factor* & AVE)

	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi
X1.1		0.827			
X1.2		0.847			
X1.3		0.759			
X1.4		0.820			
X1.5		0.968			
X2.1	0.819				
X2.2	0.815				
X2.3	0.847				
X2.4	0.797				
X2.5	0.786				
X3.1					0.839
X3.2					0.808
X3.3					0.851
X3.4					0.864
Y.1				0.822	
Y.2				0.844	
Y.3				0.873	
Y.4				0.841	
Z.1			0.760		
Z.2			0.804		
Z.3			0.884		
Z.4			0.778		
Z.5			0.859		
Z.6			0.774		

Relibilitas Konstruk (*Construct Reliability*)

	Cronbach's alpha	*Composite reliability (rho_a)*	*Composite reliability (rho_c)*	*Average variance extracted (AVE)*
Budaya Organisasi	0.871	0.872	0.907	0.661
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.899	0.908	0.926	0.717
Kepuasan Kerja	0.895	0.900	0.920	0.658
Kinerja Karyawan	0.866	0.867	0.909	0.714
Kompensasi	0.862	0.863	0.906	0.707

Lampiran 6 Inner Model

***R-Square* (Koefisien determinasi)**

	R-square	*R-square adjusted*
Kepuasan Kerja	0.879	0.875
Kinerja Karyawan	0.863	0.857

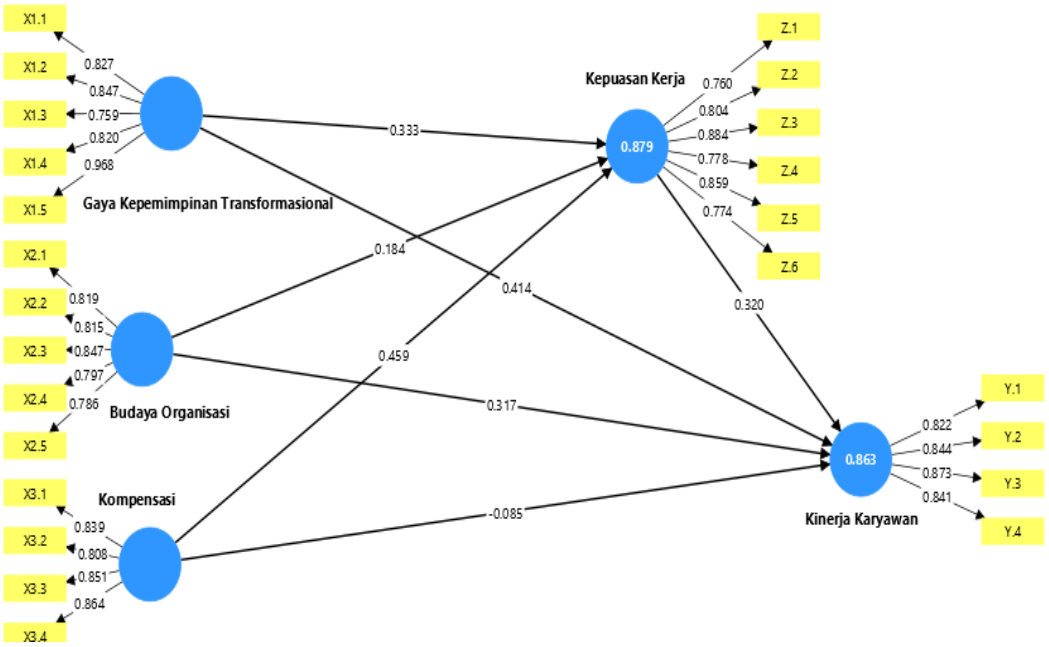
***F-Square* (Ukuran Efek)**

	Budaya Organisasi	**Gaya Kepemimpinan Transformasional**	**Kepuasan Kerja**	**Kinerja Karyawan**	**Kompensasi**
Budaya Organisasi			0.054	0.133	
Gaya Kepemimpinan Transformasional			0.181	0.209	
Kepuasan Kerja				0.091	
Kinerja Karyawan					
Kompensasi			0.286	0.007	

***Q-Square* (Relevansi Prediktif)**

	Q^2predict	**RMSE**	**MAE**
Kepuasan Kerja	0.867	0.372	0.279
Kinerja Karyawan	0.840	0.410	0.323

Lampiran 7 Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)



Lampiran 8 Uji Hipotesis

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original sample (O)	*Sample mean (M)*	*Standard deviation (STDEV)*	*T statistics (|O/STDEV|)*	*P values*
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.184	0.189	0.093	1.981	0.048
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.317	0.313	0.095	3.327	0.001
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kepuasan Kerja	0.333	0.340	0.091	3.673	0.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Karyawan	0.414	0.416	0.097	4.268	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.320	0.317	0.108	2.954	0.003
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.459	0.447	0.105	4.380	0.000
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	-0.085	-0.079	0.123	0.694	0.487

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original sample (O)	***Sample mean (M)***	***Standard deviation (STDEV)***	***T statistics (|O/STDEV|)***	***P values***
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.059	0.059	0.037	1.612	0.107
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.107	0.107	0.047	2.261	0.024
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.147	0.143	0.062	2.363	0.018