

BAB V

PENUTUP

Pada bagian penutup merupakan penutup dari keseluruhan bab yang menyimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Bab ini berisikan kesimpulan penelitian, implikasi manajerial dan yang terakhir berupa keterbatasan penelitian dan saran penelitian yang selanjutnya akan dibahas lebih lanjut dibawah ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada pengujian statistik menggunakan metode *Structural Equation Modelling (SEM)* dalam penelitian ini maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama “diterima” mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan positif antara *servant leadership* dengan *intrinsic motivation*
- b. Hipotesis kedua “diterima” mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan positif antara variabel *growth mindset* dengan *intrinsic motivation*
- c. Hipotesis ketiga “diterima” mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan positif antara variabel *intrinsic motivation* dengan *individual performance*
- d. Hipotesis keempat “diterima” mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan positif antara variabel *servant leadership* dengan

individual performance

- e. Hipotesis kelima “diterima” mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan positif antara variabel *growth mindset* dengan *individual performance*
- f. Hipotesis keenam “diterima” mengkonfirmasi peran variabel *intrinsic motivation* sebagai variabel mediasi hubungan antara variabel *servant leadership* dengan *individual performance*
- g. Hipotesis ketujuh “diterima” mengkonfirmasi peran variabel *intrinsic motivation* sebagai variabel mediasi hubungan antara variabel *growth mindset* dengan *individual performance*

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritik

Tidak adanya konsistensi penerapan *servant leadership* dan *growth mindset* dari para pendeta GMIT dalam melakukan pelayanan sebagai pemimpin. Temuan ini sejalan dengan gaya kepemimpinan yang terdapat di GMIT yaitu gaya kepemimpinan presbiterial sinodal. Karena keberadaan Gereja adalah keberadaan dalam lingkup pekerjaan penyelamatan Allah, maka pada dasarnya isi kepemimpinan Gereja adalah justru pelayanan, tepatnya pelayanan di dalam pekerjaan penyelamatan Allah. Dan sesuai dengan Tata aturan GMIT yaitu, tentang struktur kepemimpinan gereja yang berpusat pada pelayanan secara bersama-sama, juga dikatakan oleh (Alahbabi et al., 2023), yaitu motivasi utama pemimpin adalah untuk melayani orang lain, maka kehidupan berpelayanan akan

menjadi lebih efektif.

Hal-hal yang memengaruhi ketidakkonsistensian *servant leadership* dan *growth mindset* yaitu budaya, usia pelayanan dan tempat pelayanan, yang kemudian ditambah 3 variabel yaitu pengaruh majelis, keluarga, dan lingkungan masyarakat. Temuan ini mendukung apa yang dikemukakan oleh (Rhew et al., 2018), yang menyatakan bahwa pemimpin dengan *growth mindset* cenderung memiliki pandangan yang lebih positif dalam pelayanan sehingga dapat menanggapi budaya dan lingkungan di tempat pelayanan dengan lebih baik. Dibalik ketidakkonsistensian diatas, penelitian ini mempunyai kontribusi dalam memperluas literatur mengenai *individual performance* dengan mengkaji *servant leadership* dan *growth mindset* melalui mediasi *intrinsic motivation*.

5.2.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sample mean *servant leadership* terhadap *individual performance* ini negatif sehingga dapat menyebabkan kurangnya proaktifitas pada *individual performance*. *Servant leadership* yang tidak mempunyai dorongan atau motivasi yang cukup terhadap dirinya cenderung membuat mereka kurang inisiatif dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama (Chiniara & Bentein, 2016).

Selanjutnya, kurangnya kepercayaan diri bisa muncul sebagai dampak dari kurangnya pengaruh *servant leadership*. Ketika seorang pemimpin tidak mempunyai dukungan atau apresiasi yang cukup terhadap dirinya, maka pemimpin tersebut akan merasa ragu dengan kemampuan dirinya sendiri. Hal ini bisa menghambat perkembangan *individual performance* dan menyebabkan

rendahnya kepercayaan diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ketika seorang pemimpin juga tidak mau mendengarkan pendapat atau merasa lebih diatas (egois), pemimpin cenderung fokus pada kepentingan pribadi mereka sendiri daripada keberhasilan bersama (Rhew et al., 2018). Hal ini dapat mengurangi efektivitas kerja dan menghambat pencapaian tujuan bersama.

Terakhir, ketiadaan kerja sama bisa menjadi masalah serius dalam konteks kurangnya pengaruh *servant leadership*. Tanpa dorongan atau contoh yang jelas dari pemimpin untuk bekerja sama dan berkolaborasi, pekerjaan pelayanan cenderung dilakukan secara terpisah atau bahkan bersaing satu sama lain daripada bekerja sebagai satu kesatuan. Ini dapat menghambat produktivitas dan pencapaian tujuan bersama.

Akan tetapi, hasil dari sample mean *servant leadership terhadap individual performance* dengan mediasi *intrinsic motivation* adalah positif. Hal ini dikarenakan keberadaan *intrinsic motivation* dapat membantu mengatasi kendala-kendala yang disebutkan sebelumnya. Misalnya, pemimpin yang memiliki tingkat *intrinsic motivation* yang tinggi mungkin lebih proaktif dalam mencari cara untuk mencapai tujuan bersama. Ketika pemimpin memiliki tingkat kepercayaan diri yang kuat karena mereka terdorong oleh keinginan internal untuk berkembang dan mencapai tujuan bersama, pemimpin cenderung lebih mampu mengatasi ketidakpastian atau ketidakjelasan dalam lingkungan pelayanan (Kim, 2019).

Selanjutnya, *intrinsic motivation* juga dapat mengurangi perilaku egois karena pemimpin yang terdorong oleh kepuasan internal cenderung lebih

memperhatikan kepentingan jangka panjang dan keberhasilan tim secara keseluruhan daripada hanya memikirkan keuntungan pribadi mereka sendiri.

Intrinsic motivation dapat memperkuat kerja sama karena pemimpin yang merasa terdorong oleh kepuasan *intrinsic* dalam mencapai tujuan bersama cenderung lebih terbuka untuk bekerja sama (Rhew et al., 2018). Dengan demikian, *intrinsic motivation* dapat menjadi faktor penting dalam memediasi dampak kurangnya pengaruh *servant leadership* terhadap *individual performance* dengan mendorong pemimpin untuk tetap proaktif, percaya diri, kooperatif, dan bekerja sama.

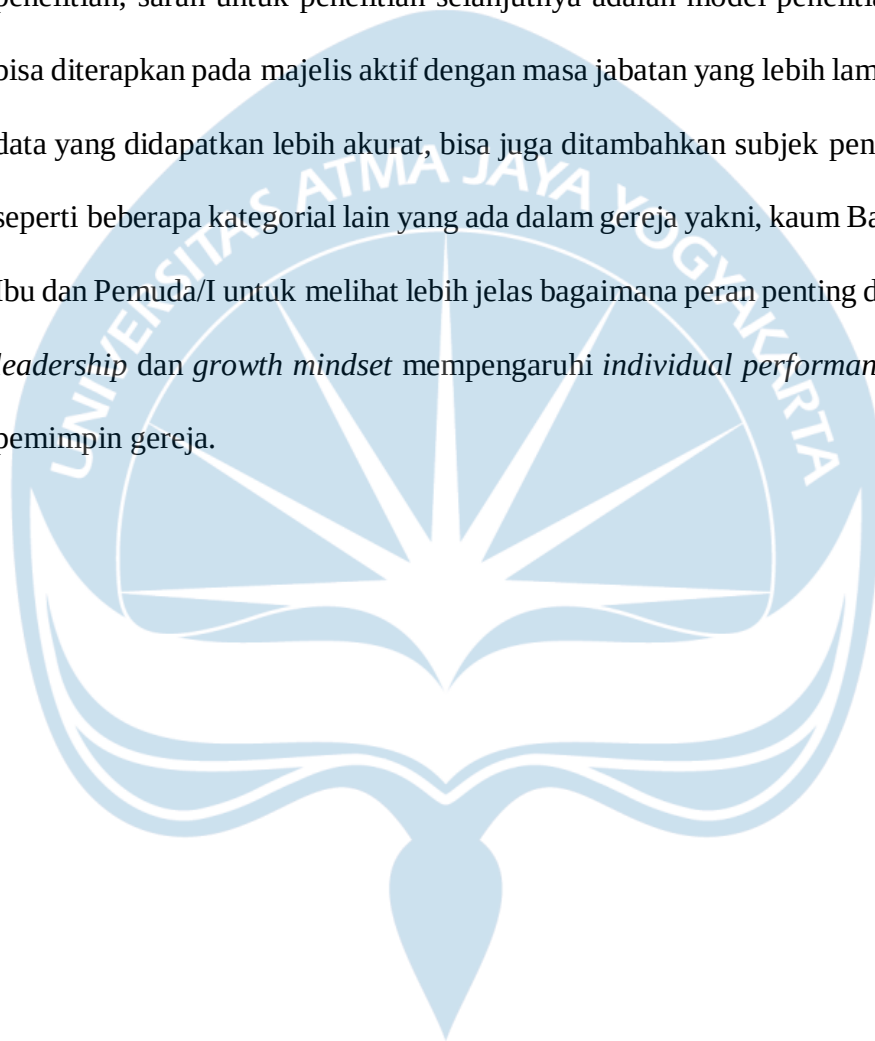
5.3 Keterbatasan Dan Saran Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan sehingga peneliti merangkum beberapa hal kemudian memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya. Pertama, dalam penelitian ini hanya berfokus pada variabel *servant leadership* dan *growth mindset* untuk memprediksi *individual performance*, yang dimana diketahui bahwa *individual performance* seseorang pemimpin bisa saja dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan budaya, sehingga saran untuk penelitian selanjutnya adalah baiknya memasukan variabel lain yang berhubungan dengan lingkungan dan budaya untuk memprediksi pengaruhnya terhadap *individual performance* seorang pemimpin.

Kedua, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif sehingga hanya menggunakan alat penelitian berupa kuesioner untuk mengumpulkan data, saran untuk penelitian berikutnya adalah sebaiknya penelitian diselingi dengan wawancara terhadap beberapa pemimpin gereja agar hasil penelitian lebih

konkrit dan meyakinkan dan mendapatkan gambaran jelas bagaimana *individual performance* seorang pemimpin dalam pekerjaan pelayanan.

Ketiga, penelitian ini hanya terbatas pada majelis aktif digereja sebagai subjek penelitian, saran untuk penelitian selanjutnya adalah model penelitian ini juga bisa diterapkan pada majelis aktif dengan masa jabatan yang lebih lama sehingga data yang didapatkan lebih akurat, bisa juga ditambahkan subjek penelitian lain seperti beberapa kategorial lain yang ada dalam gereja yakni, kaum Bapak, kaum Ibu dan Pemuda/I untuk melihat lebih jelas bagaimana peran penting dari *servant leadership* dan *growth mindset* mempengaruhi *individual performance* seorang pemimpin gereja.



DAFTAR PUSTAKA

- ALAHBABI, A. M. F., ROBANI, A. B., & ZAINUDIN, M. Z. B. (2023). A Framework of Servant Leadership Impact on Job Performance: The Mediation Role of Employee Happiness in UAE Healthcare Sector. *Quality - Access to Success*, 24(194). <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.08>
- Bande, B., Fernández-Ferrín, P., Varela-Neira, C., & Otero-Neira, C. (2016). Exploring the relationship among servant leadership, intrinsic motivation and performance in an industrial sales setting. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 31(2), 219–231. <https://doi.org/10.1108/JBIM-03-2014-0046>
- Betsy Ng. (2018). The Neuroscience of Growth Mindset and Intrinsic Motivation. *Brain Sciences*, 8(2), 20. <https://doi.org/10.3390/brainsci8020020>
- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit Theories of Intelligence Predict Achievement Across an Adolescent Transition: A Longitudinal Study and an Intervention. *Child Development*, 78(1), 246–263. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2007.00995.x>
- Boyle, I. O. (2013). Individual Performance Management: A Review of Current Practices. *Asia-Pacific Management and Business Application*.
- Chavez, R., Yu, W., Jacobs, M. A., & Feng, M. (2017). Manufacturing capability and organizational performance: The role of entrepreneurial orientation. *International Journal of Production Economics*, 184, 33–46. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2016.10.028>

- Chen, S., Ding, Y., & Liu, X. (2023). Development of the growth mindset scale: Evidence of structural validity, measurement model, direct and indirect effects in Chinese samples. *Current Psychology*, 42(3), 1712–1726. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01532-x>
- Chiniara, M., & Bentein, K. (2016). Linking servant leadership to individual performance: Differentiating the mediating role of autonomy, competence and relatedness need satisfaction. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 124–141. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.08.004>
- Daswati, Chintya Dewi Buntuang, P., Hattab, S., & Kornelius, Y. (2021). Effect of servant leadership on the performance of a regional general hospital. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 507–518. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(2\).2021.40](https://doi.org/10.21511/ppm.19(2).2021.40)
- Dorta-Afonso, D., Romero-Domínguez, L., & Benítez-Núñez, C. (2023). It's worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 103364. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103364>
- Dweck, C. S. (2017). The Journey to Children's Mindsets—And Beyond. *Child Development Perspectives*, 11(2), 139–144. <https://doi.org/10.1111/cdep.12225>
- Flynn, C. B., Smither, J. W., & Walker, A. G. (2016). Exploring the Relationship Between Leaders' Core Self-Evaluations and Subordinates' Perceptions of Servant Leadership: A Field Study. *Journal of Leadership &*

Organizational Studies, 23(3), 260–271.

<https://doi.org/10.1177/1548051815621257>

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S.

(2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*

Using R: A Workbook. Springer International Publishing.

<https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>

Han, S. J., & Stieha, V. (2020). Growth Mindset for Human Resource

Development: A Scoping Review of the Literature with Recommended

Interventions. *Human Resource Development Review*, 19(3), 309–331.

<https://doi.org/10.1177/1534484320939739>

Jonge, C. D. (2004). Pembimbing ke dalam Sejarah Gereja,. *BPK Gunung Mulia*.

Karpagavalli, R., & Suganthi, L. (2024). Growth mindset and positive work

reflection for affective well-being: A three-way interaction model.

Humanities and Social Sciences Communications, 11(1), 230.

<https://doi.org/10.1057/s41599-024-02752-9>

Kim, S. J. (2019). Development of pastoral administrative leadership scale based

on the theories of educational leadership. *Cogent Business & Management*,

6(1), 1579963. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1579963>

Kondratowicz, B., & Godlewska-Werner, D. (2022). Growth mindset and life and

job satisfaction: The mediatory role of stress and self-efficacy. *Health*

Psychology Report. <https://doi.org/10.5114/hpr/152158>

Kotera, Y., Taylor, E., Fido, D., Williams, D., & Tsuda-McCaie, F. (2023).

Motivation of UK graduate students in education: Self-compassion

moderates pathway from extrinsic motivation to intrinsic motivation.
Current Psychology, 42(12), 10163–10176.
<https://doi.org/10.1007/s12144-021-02301-6>

Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation.
Frontiers in Psychology, 12, 563070.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>

Oudeyer, P.-Y. (2007). What is intrinsic motivation? A typology of computational approaches.
Frontiers in Neurorobotics, 1.
<https://doi.org/10.3389/neuro.12.006.2007>

Rhew, E., Piro, J. S., Goolkasian, P., & Cosentino, P. (2018). The effects of a growth mindset on self-efficacy and motivation. *Cogent Education*, 5(1), 1492337. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2018.1492337>

Rony, Z. T., Setrojoyo, S. M., Sutrisno, Naim, S., Manap, A., & Sakti, B. P. (2023). The Effect of Intrinsic Motivation, Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable.
International Journal of Professional Business Review, 8(7), e02436.
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i7.2436>

Ruiz-Palomino, P., & Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2020). How and when servant leaders fuel creativity: The role of servant attitude and intrinsic motivation.
International Journal of Hospitality Management, 89, 102537.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102537>

Sinode GMIT. (2016, December 20). *Kepemimpinan Pastoral Dalam Gereja*.

SINODE GMIT. <https://sinodegmit.or.id/kepemimpinan-pastoral-dalam-gereja/>

Srour, B., EL Zein, A., & Kalakesh, G. (2023). The Impact of Servant Leaders' Strategic Vision on the Development of Service Organizations: A Comprehensive Analysis. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(1). <https://doi.org/10.33168/JLISS.2024.0106>

Su, W., Lyu, B., Chen, H., & Zhang, Y. (2020). How does servant leadership influence employees' service innovative behavior? The roles of intrinsic motivation and identification with the leader. *Baltic Journal of Management*, 15(4), 571–586. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2019-0335>

Sugiyono. (2022). *KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN*.

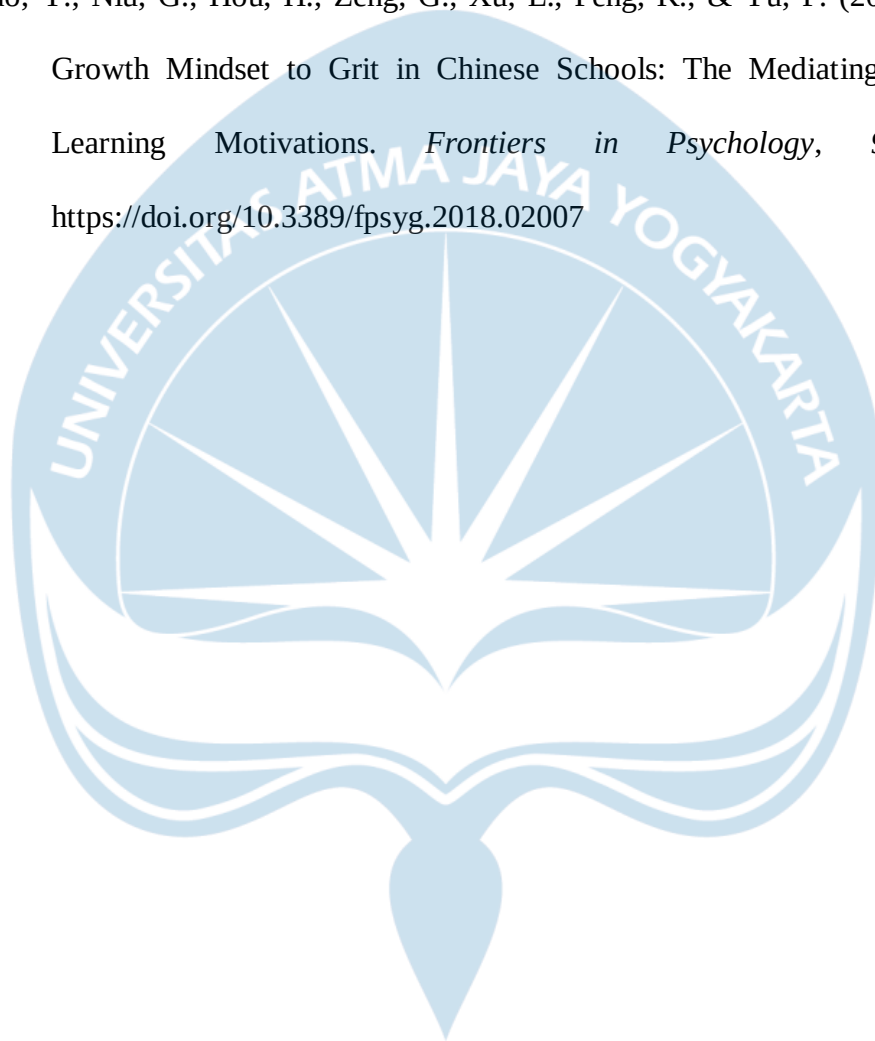
Suman, C. (2023). *Implications of Intrinsic Motivation and Mindset on Learning*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.8154574>

Van Dierendonck, D., & Heeren, I. (2006). Toward a Research Model of Servant-Leadership. *International Journal of Servant-Leadership*, 2(1), 147–164. <https://doi.org/10.33972/ijsl.294>

Yahia S. Bani Melhem, Raed I. Ababneh, & Hadeel Bassam Alsukkar. (2023). SERVANT LEADERSHIP AND JOB PERFORMANCE: EVIDENCE FROM AIRLINE COMPANIES IN JORDAN. *International Journal of Business and Society*, 24(1), 523–542. <https://doi.org/10.33736/ijbs.5632.2023>

Yusuf, M. (2021). *Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Alwi Assegaf Palembang*. 20(1).

Zhao, Y., Niu, G., Hou, H., Zeng, G., Xu, L., Peng, K., & Yu, F. (2018). From Growth Mindset to Grit in Chinese Schools: The Mediating Roles of Learning Motivations. *Frontiers in Psychology*, 9, 2007. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02007>





LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN



“Pengaruh *Servant Leadership* dan *Growth Mindset* dengan *Intrinsic Motivation* sebagai Mediasinya terhadap *Individual Performance* Para Pendeta GMIT di Kota Kupang”

Yth. Bapak/Ibu Responden
Di tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan, saya adalah mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir/tesis.

Nama : Viladelva Vio Vieresta Saras Manu
Dosen Pembimbing : Dr. Pramudianto, S. Th, S.E., M.Min,M.M.

Sehubungan dengan pemenuhan kelengkapan penyusunan tesis, saya bermaksud untuk mengadakan penelitian pada Gereja GMIT di Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur yang secara umum bertujuan untuk membahas “Pengaruh *Servant Leadership* dan *Growth Mindset* dengan *Intrinsic Motivation* sebagai Mediasinya terhadap *Individual Performance* Para Pendeta GMIT di Kota Kupang.”

Segala informasi yang Bapak/Ibu berikan di dalam kuesioner ini akan sepenuhnya dijaga **kerahasiaannya** dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Penelitian ini sudah mendapat persetujuan dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Oleh karena itu, dengan ini saya memohon bantuan dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu untuk ikut berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini.

Apabila ada hal yang ingin saudara/i tanyakan lebih lanjut, silahkan menghubungi saya melalui email: Viladelva Vio Vieresta Saras Manu (225027214@students.uajy.ac.id)

Demikian surat permohonan izin ini, saya ucapkan terima kasih atas perhatian Bapak/Ibu.

Hormat saya,
Mahasiswa

Viladelva Vio Vieresta Saras Manu

PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan isi biodata singkat terlebih dahulu
2. Kuesioner terdiri dari 29 butir pernyataan dengan lima butir pilihan jawaban
3. Pilihlah salah satu jawaban pada pilihan yang sesuai
4. Terdapat lima alternative pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Bagian I. Biodata Responden

1. Nama ...
2. Jenis kelamin ...
 - a) Pria
 - b) Wanita
3. Usia saat ini ...
 - a) Kurang dari 25 tahun
 - b) 25 – < 30 tahun
 - c) 30 – < 35 tahun
 - d) 35 – < 40 tahun
 - e) 40 tahun atau lebih
4. Nama Gereja ...
5. Nomor *Handphone* ...

Bagian II. Kuesioner

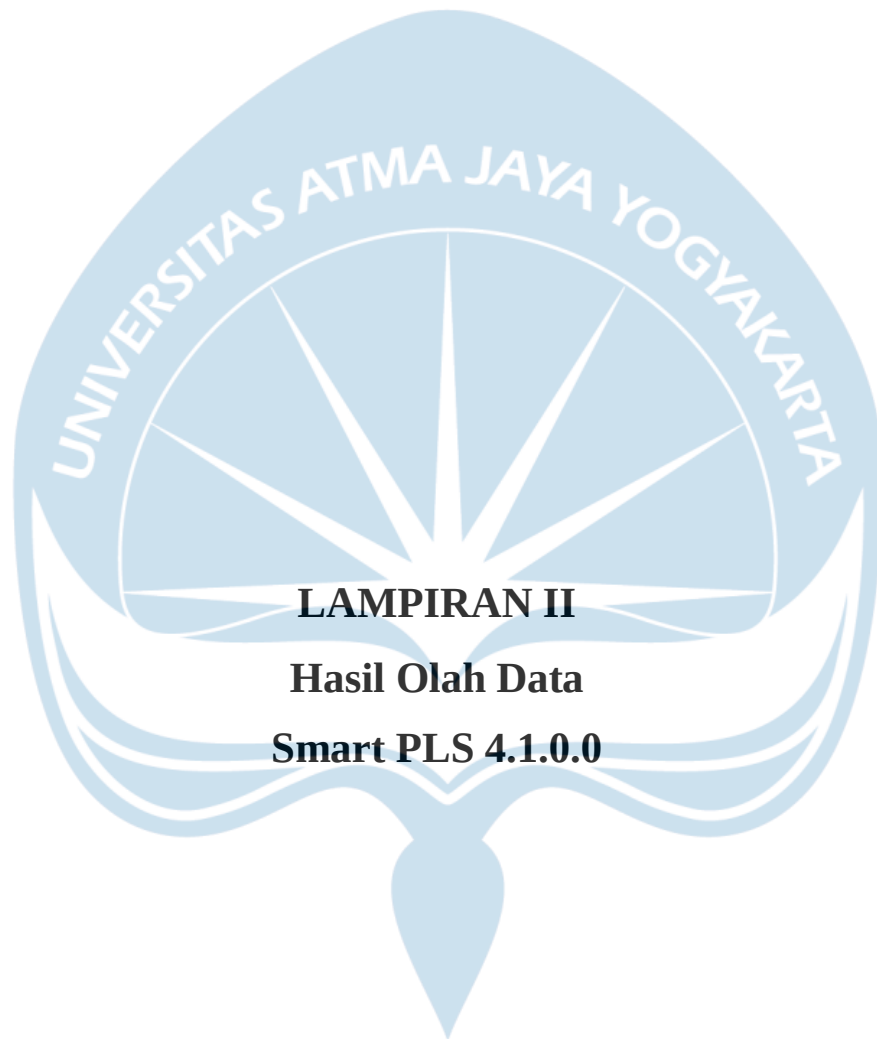
No.	Kode	Pernyataan	SANGAT TIDAK SETUJU (1)	TIDAK SETUJU (2)	KURANG SETUJU (3)	SETUJU (4)	SANGAT SETUJU (5)
1.	SL1	Pendeta mampu memberi arahan dengan sudut pandang yang berbeda dalam hal pelayanannya					
2.	SL2	Pendeta menunjukkan perhatian yang tulus terhadap kebutuhan jemaatnya					
3.	SL3	Pendeta membantu memecahkan konflik dengan memperhatikan semua pihak yang terlibat					
4.	SL4	Pendeta selalu mengambil waktu untuk mendengarkan dengan seksama saat ada anggota majelis jemaat yang ingin berbicara					
5.	SL5	Pendeta selalu mengajukan pertanyaan untuk memperjelas pemahaman terhadap apa yang disampaikan oleh anggota majelis jemaat					

6.	SL6	Pendeta memiliki sikap dan tindakan yang mementingkan pelayanan daripada kepentingan diri sendiri					
7.	SL7	Pendeta memberikan dukungan aktif kepada anggota majelis jemaat untuk meningkatkan kinerja (pelayanan) nya					
8.	SL8	Pendeta selalu memberikan apresiasi atas pelayanan yang diberikan oleh anggota majelis jemaat					
9.	SL9	Pendeta aktif terlibat dalam setiap aktivitas pelayanan di gereja					
10.	GM1	Pendeta berani mengambil risiko dan memberikan metode pelayanan yang baru kepada jemaat					
11.	GM2	Pendeta selalu menerima tantangan atau masalah yang terjadi dalam pelayanan sebagai kesempatan untuk bertumbuh					

12.	GM3	Pendeta selalu mencari solusi dan strategi baru saat menghadapi tantangan dalam pelayanan					
13.	GM4	Pendeta selalu memiliki dorongan untuk terus melayani					
14.	GM5	Pendeta memiliki sikap yang tidak mudah menyerah meskipun mengalami kegagalan dalam pelayanan					
15.	GM6	Pendeta selalu fokus pada hal-hal yang diprioritaskan dalam kepentingan jemaat					
16.	GM7	Pendeta selalu berpikir secara optimis tentang pelayanan kedepannya					
17.	IM1	Pendeta memberikan anggota majelis jemaat kebebasan dan otonomi dalam mengambil keputusan terkait dengan tugas pelayanan					
18.	IM2	Pendeta membuat anggota majelis jemaat juga merasa lebih terlibat					

		dan bertanggung jawab terhadap tugas pelayanan					
19.	IM3	Pendeta memberikan kesempatan kepada anggota majelis jemaat untuk merencanakan dan mengatur tugas pelayanan					
20.	IM4	Pendeta mendorong anggota majelis jemaat untuk belajar memahami tentang tugas pelayanan di gereja					
21.	IM5	Pendeta selalu bekerja sama untuk tujuan bersama melalui kerja tim					
22.	IM6	Pendeta memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam pelayanan					
23.	IM7	Pendeta memberikan dukungan antar anggota majelis jemaat untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik					
24.	IP1	Pendeta melakukan kunjungan secara berkala kepada jemaat					

25.	IP2	Pendeta setiap minggu melakukan pelayanan mimbar (khotbah)					
26.	IP3	Pendeta rajin melakukan pastoral konseling kepada jemaat secara berkala					
27.	IP4	Pendeta cepat tanggap jika jemaat membutuhkannya (sakit, kematian, pergumulan keluarga)					
28.	IP5	Pendeta setiap minggu selalu memimpin PA atau ibadah wilayah					
29.	IP6	Pendeta selalu memberikan ide-ide baru dalam pelayanan					



LAMPIRAN II

Hasil Olah Data

Smart PLS 4.1.0.0

Hasil Uji Validitas

Outer loadings

Matrix		List				
	GM	IM	IP	SL	IM x GM	IM x SL
GM1	0.744					
GM2	0.725					
GM3	0.834					
GM4	0.848					
GM5	0.857					
GM6	0.860					
GM7	0.875					
IM1		0.808				
IM2		0.750				
IM3		0.872				
IM4		0.895				
IM5		0.852				
IM6		0.873				
IP1			0.793			
IP2			0.863			
IP3			0.831			
IP4			0.850			
IP5			0.813			
IP6			0.842			
SL1				0.841		
SL2				0.826		
SL3				0.824		
SL4				0.734		
SL5				0.824		
SL6				0.755		
IM x GM					1.000	
IM x SL						

Hasil Uji Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion)

Discriminant validity

Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix

Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - List

Fornell-Larcker criterion

Cross loadings

	GM	IM	IP	SL
GM	0.822			
IM	0.838	0.843		
IP	0.788	0.787	0.832	
SL	0.758	0.720	0.741	0.802

Hasil Uji Reliabilitas

Construct reliability and validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
GM	0.919	0.922	0.936	0.676
IM	0.918	0.921	0.936	0.711
IP	0.911	0.912	0.931	0.693
SL	0.888	0.892	0.915	0.642

R Square

R-square

	R-square	R-square adjusted
IM	0.719	0.716
IP	0.736	0.730

Q Square

LV prediction summary

PLS-SEM

PLS-SEM prediction error (descriptives)

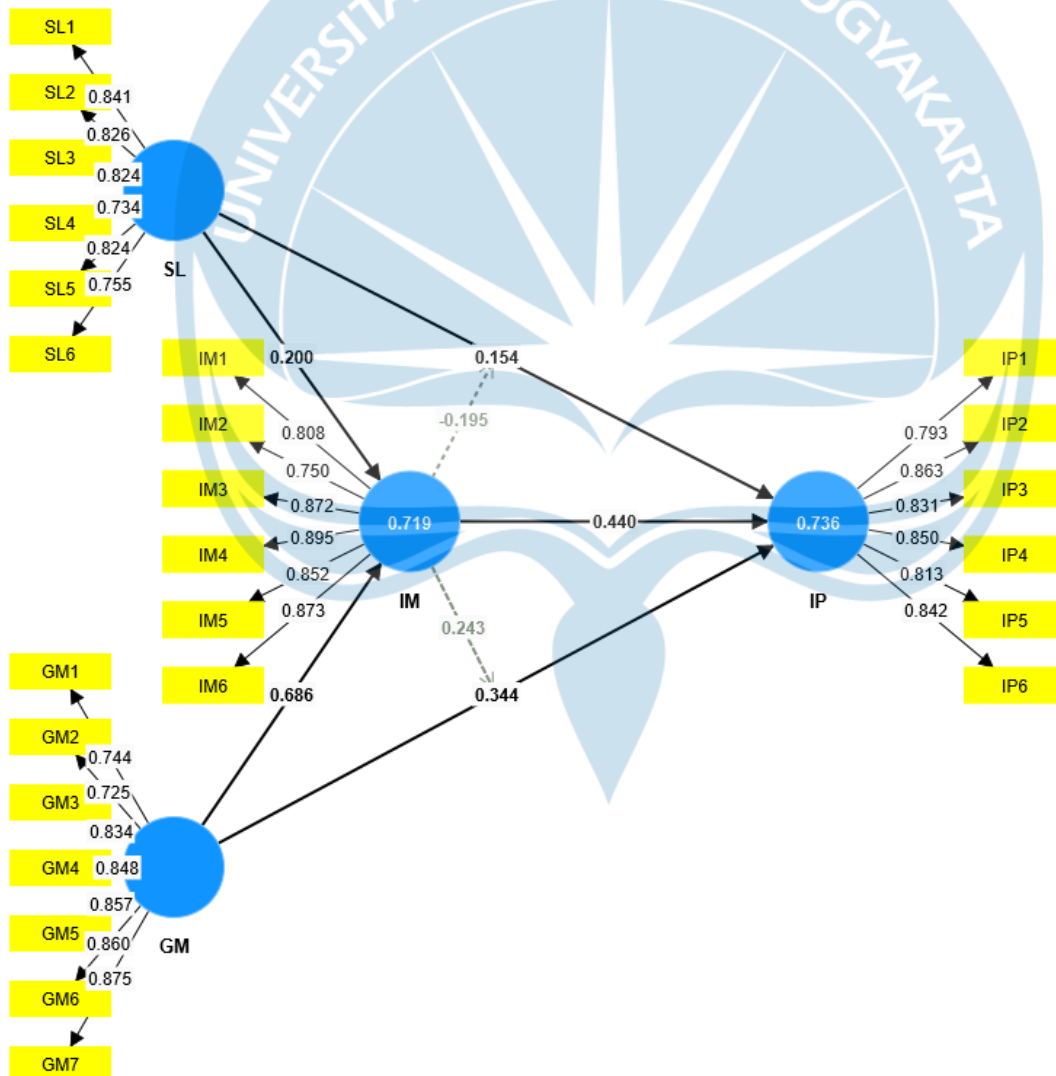
PLS-SEM predictions (descriptives)

	Q ² predict	RMSE	MAE
IM	0.710	0.544	0.377
IP	0.658	0.590	0.400

Boostrapping

Path coefficients

Mean, STDEV, T values, p values		Confidence intervals	Confidence intervals bias corrected		
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
GM -> IM	0.686	0.685	0.075	9.103	0.000
GM -> IP	0.344	0.351	0.114	3.027	0.002
IM -> IP	0.440	0.428	0.098	4.511	0.000
SL -> IM	0.200	0.203	0.077	2.613	0.009
SL -> IP	0.154	0.158	0.076	2.019	0.044
IM x GM -> IP	0.243	0.239	0.056	4.322	0.000
IM x SL -> IP	-0.195	-0.188	0.071	2.759	0.006





LAMPIRAN III

Data Responden

Jenis Kelamin	Usia	Nama Gereja
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Nazaret Oesapa Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	Jemaat Marturia Oesapa Selatan
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia Oesapa Selatan
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia Oesapa Selatan
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Ora Et Labora Oesapa Kota Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	Marturia Oesapa Selatan
Wanita	40 tahun atau lebih	Marturia Oesapa selatan
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia Oesapa Selatan
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia Oesapa Selatan
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Bethania Naikolan
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia Oesapa Selatan
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Lanud Eltari Penfui
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Hosana RSS Liliba
Wanita	40 tahun atau lebih	Jemaat Marturia Oesapa
Pria	40 tahun atau lebih	Ora Et Labora Oesapa
Wanita	40 tahun atau lebih	Marturia Oesapa selatan
Pria	40 tahun atau lebih	Marturia Oesapa selatan kota Kupang NTT
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Ora Et Labora Oesapa
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Ora ET Labora Oesapa
Wanita	Kurang dari 25 tahun	GMIT Bethania Naikolan
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia Oesapa Selatan Kota Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT JEMAROS
Pria	40 tahun atau lebih	Ora Et Labora Oesapa Kelapa Lima Kupang,
Pria	40 tahun atau lebih	Marturia Oesapa Selatan
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia Oesapa Selatan
Wanita	35 – < 40 tahun	GMIT Imanuel Oepura
Wanita	40 tahun atau lebih	Pniel Oebobo
Wanita	40 tahun atau lebih	Horeb Perumnas
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Lahai-Roi Namosain
Pria	40 tahun atau lebih	JEMAROS
Wanita	40 tahun atau lebih	Silo Naikoten 1
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Ebenhaezer Oeba Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	Bethania Naikolan

Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Getsemani Sikumana
Wanita	40 tahun atau lebih	Marturia Oesapa Selatan
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT marturia oesapa selatan
Wanita	40 tahun atau lebih	Jemaat Kuanino Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	JNOT
Wanita	40 tahun atau lebih	Gereja Marturia oesapa selatan
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia Oesapa Selatan
Wanita	25 – < 30 tahun	GMIT Koinonia Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	Jemaat GMIT Marturia Oesapa Selatan
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Jemaat Koininia Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	Gereja Koinonia
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	Marturia oesapa selatan
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia Oesapa Selatan
Pria	40 tahun atau lebih	Marturia
Wanita	40 tahun atau lebih	Kambaniru
Wanita	30 – < 35 tahun	Betania Naikolan
Wanita	40 tahun atau lebih	Bethania Naikolan
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Wanita	30 – < 35 tahun	GMIT Jemaat Koinonia Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Jemaat Koinonia Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	Koinonia Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	Yegar Sahaduta Osmo
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Ebenhazer Oeba
Pria	40 tahun atau lebih	Koinonia Kupang
Wanita	35 – < 40 tahun	Koinonia

Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia Oesapa Selatan, Kota Kupang Timur
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia
Pria	40 tahun atau lebih	Koenonia kupang
Pria	40 tahun atau lebih	Gmit Koinonia - Kota Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia
Pria	35 – < 40 tahun	GMIT Koinonia
Wanita	40 tahun atau lebih	Jemaat koinonia kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	Koinonia
Wanita	40 tahun atau lebih	Gmit Koinonia
Pria	40 tahun atau lebih	Gereja Koinonia Kuanino Kupang-NTT
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Jemaat Koinonia Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	Kononia Kupang
Wanita	35 – < 40 tahun	GMIT Koinonia Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	Gmit Koinonia
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	Koinonia
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia Oesapa Selatan Klasik Kota Kupang Timur
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang NTT
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Koenonia Kuanino-Kupang
Wanita	35 – < 40 tahun	Hosana
Wanita	40 tahun atau lebih	Gmit Jemaat Paulus Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Paulus
Wanita	25 – < 30 tahun	GMIT Paulus Kupang
Pria	Kurang dari 25 tahun	GMIT Siloam Lohohede
Wanita	Kurang dari 25 tahun	GMIT Petra Oepoi
Wanita	40 tahun atau lebih	Koinonia
Pria	Kurang dari 25 tahun	Imanuel Oepura
Wanita	Kurang dari 25 tahun	Ebenhezer Tarus Barat
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Paulus Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Jemaat Koinonia Kupang
Wanita	25 – < 30 tahun	Gloria Kayu Putih
Pria	40 tahun atau lebih	Gereja Marturia Oesapa Selatan Kota Kupang,
Wanita	Kurang dari 25 tahun	Jemaat GMIT Pondok Pengharapan

Wanita	40 tahun atau lebih	Koinonia
Pria	40 tahun atau lebih	Gmit Paulus
Wanita	Kurang dari 25 tahun	Kota baru
Wanita	Kurang dari 25 tahun	GMIT Sion Teriwu
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT RSS Hosana Liliba
Pria	Kurang dari 25 tahun	Gereja Emaus Liliba
Pria	40 tahun atau lebih	Gmit Koinonia
Pria	Kurang dari 25 tahun	Sesawi Oepura
Wanita	25 – < 30 tahun	GMIT Imanuel Oepura
Pria	Kurang dari 25 tahun	GMIT Kaisarea Kolhua
Wanita	25 – < 30 tahun	GMIT Lahai-Roi Namosain
Pria	40 tahun atau lebih	Gereja Koinonia Kuanino Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	Gmit Koinonia
Wanita	35 – < 40 tahun	Koinonia
Pria	40 tahun atau lebih	Nasareth Oesapa Timur
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	Marturis Oesapa Selatan
Wanita	Kurang dari 25 tahun	Maranatha Oebufu
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Karmel-Fatululi-Oebobo-Kota Kupang
Wanita	25 – < 30 tahun	Gereja Bethania Naikolan
Wanita	40 tahun atau lebih	GEREJA Gmit Kota Kupang
Wanita	30 – < 35 tahun	GMIT Ebenhezer Bonatama
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia Oesapa Selatan
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Jemaat Kefas
Pria	40 tahun atau lebih	Koinonia
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Jemaros
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia Oesapa Selatan
Wanita	25 – < 30 tahun	GMIT Imanuel Oepura
Pria	Kurang dari 25 tahun	GMIT Arit Lederaga
Pria	30 – < 35 tahun	Marturia Oesapa Selatan
Pria	40 tahun atau lebih	Marturia Oesapa Selatan
Wanita	30 – < 35 tahun	GMIT Koinonia Kupang

Wanita	30 – < 35 tahun	GMIT Imanuel Oepura
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia
Wanita	35 – < 40 tahun	Gmit Bait'el Nunhila
Wanita	40 tahun atau lebih	Gmit Kemah Ibadah Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	Koinonia
Pria	40 tahun atau lebih	Rehobot Bakunase
Pria	40 tahun atau lebih	Marturia
Pria	40 tahun atau lebih	Jemaat Marturia Oesapa Selatan Kota Kupang NTT
Wanita	Kurang dari 25 tahun	Gereja Imanuel Oepura
Wanita	25 – < 30 tahun	GMIT Lahai-Roi Namosain
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia Oesapa Selatan
Wanita	40 tahun atau lebih	Gereja Bait El Nunhila
Wanita	40 tahun atau lebih	Marturia Oesapa Selatan
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia Oesapa Selatan
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia Oesapa Selatan
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Lahairoi Namosain
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Syalom Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	Koinonia
Wanita	30 – < 35 tahun	Bethania Naikolan Kupang
Pria	35 – < 40 tahun	Bethania Naikolan
Pria	40 tahun atau lebih	Gmit Bethania Naikolan
Wanita	25 – < 30 tahun	GMIT Kota Baru
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Bethania Naikolan
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Bethania Naikolan
Wanita	40 tahun atau lebih	Gmit Koinonia Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Bethania Naikolan
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Kota Kupang
Wanita	25 – < 30 tahun	GMIT Bethania Naikola
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	Benyamin Oebufu
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Wanita	35 – < 40 tahun	GMIT Lahai-Roi Namosain
Wanita	40 tahun atau lebih	Koinonia Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	Koinonia Kupang

Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Marturia Oesapa Selatan
Wanita	40 tahun atau lebih	Geteja Masehi Injili diTmor
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Lahai Roi Namosain
Wanita	40 tahun atau lebih	Marturia
Wanita	40 tahun atau lebih	Pniel Oebobo
Wanita	Kurang dari 25 tahun	GMIT Hosana Batuplat
Wanita	Kurang dari 25 tahun	Betlehem Naikolan
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Bait El Naimata
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Sejahtera
Wanita	40 tahun atau lebih	Koinonia
Wanita	40 tahun atau lebih	Gmit Koinonia Kupang
Wanita	40 tahun atau lebih	Bethania Naikolan
Wanita	30 – < 35 tahun	GMIT Sonaf Amasat Hoinbala
Wanita	40 tahun atau lebih	Gereja Hosana RSS Liliba
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Anugerah Atambua
Wanita	40 tahun atau lebih	GMIT Hosana RSS Liliba
Pria	25 – < 30 tahun	Sonaf Amasat Hoinbala
Wanita	40 tahun atau lebih	Koinonia
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Imanuel Oepura
Pria	40 tahun atau lebih	GMIT Koinonia Kupang
Pria	40 tahun atau lebih	Gereja Imanuel Oepura/GMIT
Pria	40 tahun atau lebih	Jemaat Nazaret Oesapa Timur
Wanita	30 – < 35 tahun	Jemaat Imanuel Oepura
Wanita	Kurang dari 25 tahun	Jemaat Sonaf Amasat Hoinbala
Wanita	Kurang dari 25 tahun	Marturia

Servant Leadership

SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6
4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4
3	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5
5	4	4	5	5	4
5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5
5	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
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5
4	3	4	5	5	4
5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
5	5	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4
4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4

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

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

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

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

Growth Mindset

GM1	GM2	GM3	GM4	GM5	GM6	GM7
4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	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	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	5	3	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4
5	3	4	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4
4	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	5

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

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

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

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

Intrinsic Motivation

IM1	IM2	IM3	IM4	IM5	IM6
4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
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
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	5	5
5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3
5	4	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4

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

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

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

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

Individual Performance

IP1	IP2	IP3	IP4	IP5	IP6
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5
4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5
4	5	5	5	4	4
5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4

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

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

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

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