

DAFTAR PUSTAKA

- Abou-Moghli, A. (2018). Using self-determination theory (SDT) to investigate the relationship between organizational commitment, happiness and work engagement in service industry. *Journal of Business Administration Research*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.5430/jbar.v8n1p29>
- Albrecht, S. L. (2017). *Employee engagement in theory and practice*. Routledge.
- Alijanzadeh, M., Khoshghadam, H., Noori, M., Ghelichkhani, M., Asgari, S., Najafi, M., Maleki, F., & Alimoradi, Z. (2026). Stress and work engagement. *Human Factors in Healthcare*, 100127. <https://doi.org/10.1016/j.hfh.2026.100127>
- Amin, S., Shahnaz, M., & Mukminin, A. (2024). *The Impacts of the Servant Leadership on the Innovative Work Behaviors : Looking at the Role of Public Service Motivation and Employee Engagement*. 15(2), 41–54. <https://doi.org/10.47297/wspchrmWSP2040-800502.20241502>
- Andrade, C. (2020). The limitations of online surveys. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 42(6), 575–576.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31–53.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Bashir, M., Wright, B. E., & Hassan, S. (2023). The interactive influence of public service motivation, perceived reward equity, and prosocial impact on employee engagement: A panel study in Pakistan. *Public Management Review*, 25(7), 1213–1237. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.2013069>
- Creswell, J. W. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage.
- Daouk-Öyry, L., Alameddine, M., Rafii, B., & Soueidan, H. (2026). What shapes employees' acceptance of and engagement with mystery patient programs for service quality improvement? A qualitative application of the theory of planned behavior. *SSM - Qualitative Research in Health*, 9. <https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2026.100716>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Gede, I., Martahadi, Y., Rai Suwena, K., & Krisna Heryanda, K. (2024). The role of motivation in mediating the influence of job characteristics and workload on employee performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 758–773.

- Gopinath, R., & Litt, D. (2020). Impact of job satisfaction on organizational commitment among the academic leaders of Tamil Nadu universities. *Gedrag & Organisatie Review*, 33(2), 2337.
- Guan, M. (2025). *The Role of Public Service Motivation in Enhancing Job Performance : A Study of College Counselors in China*. 1–17.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2018). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage. {Bibliography}
- Haddad, C., Sacre, H., Safwan, J., Rahme, D., Hajj, A., Elia, J., Haidar, L., Dimachkieh, L., Nasrallah, M., Basma, S., & Salameh, P. (2026). Understanding the mediating role of pharmaceutical policymaking attitudes between personal attributes and public service motivation. *Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy*, 22, 100722. <https://doi.org/10.1016/j.rcsop.2026.100722>
- Iswahyudi, R., Suyono, J., Suyono, A. A., & Elisabeth, D. R. (2023). Boosting employee performance: The role of commitment, job satisfaction and engagement. *Innovation Research Journal*. <https://doi.org/10.30587/innovation.v6i1.8763>
- Joshi, A., Sekar, S., & Das, S. (2026). Examining personal, organizational and technological factors on job performance: A study on law enforcement officers. *Acta Psychologica*, 263(January), 106204. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.106204>
- Jimoh, A. L. (2025). *The effect of employee engagement and job satisfaction on job performance : the role of perceived organizational support*. November 2024. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2024-0370>
- Koopmans, L. (2011). *Individual work performance questionnaire*.
- Liu, C. F., Lin, T. C., & Ko, Y. L. (2026). Exploring the impact of AI technostress on physicians' job insecurity and performance from an empirical multi-hospital study. *IScience*, 29(1), 114394. <https://doi.org/10.1016/j.isci.2025.114394>
- Marshall, G. H., & Stephenson, S. M. (2020). Burnout and turnover intention among electronics manufacturing employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1758>
- Memon, M. A., Ting, H., Ramayah, T., Chuah, F., Cheah, J. H., & Cham, T. H. (2025). PLS-SEM statistical programs: A review. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*.
- Oteng, P. A., Koomson, F. S., Acheampong, J. N., & Musah, A. (2025). The role of emotional intelligence in the relationship between employee commitment, engagement, abusive supervision and employee agility. *Acta Psychologica*, 261(June), 105934.
- Park, M., & Kim, Y. (2025). *Revisiting public service motivation : A context-specific exploration of its linkages to job performance pre-*

and post-. <https://doi.org/10.1177/15396754251319046>

- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5–22.
- Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- Schaufeli, W. B. (2003). *Utrecht work engagement scale*.
- Shahzad, A. K., Mahmood, R., & Som, H. (2024). Employee engagement and job performance: A moderated mediation analysis of public service motivation. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5215664>
- Siddique, A., Khanum, B., & Haleem, B. (2022). Work Engagement and Job Performance of Teachers: A Correlational Study. *Global Educational Studies Review*, VII(I), 502–516. [https://doi.org/10.31703/gesr.2022\(vii-i\).48](https://doi.org/10.31703/gesr.2022(vii-i).48)
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tang, H., An, S., Zhang, L., Xiao, Y., & Li, X. (2024). *behavioral sciences The Antecedents and Outcomes of Public Service Motivation : A Meta-Analysis Using the Job Demands – Resources Model*.
- Wang, H., Li, X., Zhao, F., Cui, X., & Li, W. (2025). The Relationship between Emotional Labor Strategies and Job Performance of Rotating Teachers: A Latent Profile Analysis. *International Journal of Mental Health Promotion*, 27(11), 1813–1827. <https://doi.org/10.32604/ijmhp.2025.069623>
- Zeijen, M. E. L., Petrou, P., Bakker, A. B., & van Gelderen, B. R. (2020). Dyadic support exchange and work engagement: An episodic test and expansion of self-determination theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(3), 687–711. <https://doi.org/10.1111/joop.12311>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Dengan hormat,

Perkenalkan, saya Yohana Fransiska Lintang Maharmya, mahasiswi Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Saat ini, saya sedang melakukan penelitian skripsi di bawah bimbingan Ibu Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si. dengan topik penelitian yaitu “Pengaruh Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pekerjaan: Motivasi Pelayanan Publik sebagai variabel Moderasi dan Mediasi pada Pegawai Kantor Pelayanan Publik Pratama Bantul”. Saya ingin mengundang Anda untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner penelitian ini. Adapun kriteria responden dalam pengisian kuesioner ini sebagai berikut:

1. Pegawai tetap KPP Pratama Bantul.
2. Telah bekerja minimal satu tahun secara keseluruhan di Direktorat Jenderal Pajak, termasuk seluruh unit atau tempat penugasan.

Data yang diberikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Saya sangat mengapresiasi waktu dan kontribusi Anda dalam penelitian ini. Jika Anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, silahkan hubungi saya melalui kontak tertera (Email: lintangmaharmya@gmail.com atau WhatsApp:

+6285742878707).

Terima kasih atas partisipasi dan dukungannya.

Salam hormat,

Yohana Fransiska Lintang Maharmya

KUESIONER

Bagian 1: Kriteria Responden

Bagian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian responden dengan kriteria penelitian yang meliputi status sebagai pegawai tetap dan masa kerja secara keseluruhan di Direktorat Jenderal Pajak, termasuk seluruh unit atau tempat penugasan (minimal 1 tahun).

Bagian 2: Profil Responden

Bagian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik dasar responden yaitu meliputi nama/inisial, jenis kelamin, status perkawinan, usia, tingkat pendidikan, posisi/ jabatan.

INFORMASI KUESIONER

Responden diharapkan menjawab pertanyaan yang telah disediakan dengan cara memberikan tanda pada bagian jawaban yang sesuai dengan pendapat responden. Terdapat 5 klasifikasi jawaban yaitu STS= Sangat Tidak Setuju, TS= Tidak Setuju, N= Netral, S= Setuju, dan SS= Sangat Setuju.

Bagian I: Keterikatan Pegawai (*Employee Engagement*)

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
1	Saya merasa penuh energi ketika melaksanakan pekerjaan di KPP Pratama Bantul.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya menjalankan pekerjaan di KPP Pratama Bantul dengan penuh semangat.	STS	TS	N	S	SS
3	Setiap pagi, saya selalu bersemangat untuk berangkat bekerja di KPP Pratama Bantul.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya sangat menyukai pekerjaan saya di KPP Pratama Bantul.	STS	TS	N	S	SS
5	Pekerjaan saya memberikan inspirasi bagi saya di KPP Pratama Bantul.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya merasa bahagia ketika bekerja sungguh-sungguh di KPP Pratama Bantul.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya bangga dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan di KPP Pratama Bantul.	STS	TS	N	S	SS

8	Saya berkontribusi aktif dalam pekerjaan yang saya kerjakan di KPP Pratama Bantul.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya sering terbawa suasana ketika bekerja di KPP Pratama Bantul.	STS	TS	N	S	SS

Bagian II: Kinerja Pekerjaan (*Job Performance*)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Saya berhasil mengatur jadwal kerja saya sehingga semuanya selesai tepat waktu.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya membuat target yang harus dicapai dalam pekerjaan saya di KPP Pratama Bantul.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya mampu membedakan masalah utama dari masalah sampingan di KPP Pratama Bantul.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. menggunakan waktu dan tenaga yang efisien.	STS	TS	N	S	SS
5	Perencanaan kerja yang saya buat sudah berjalan dengan optimal.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya merasa kerja sama dengan orang lain dapat meningkatkan produktivitas kerja.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya mengambil inisiatif untuk mengerjakan tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya bersedia mengambil tugas-tugas kerja yang menantang.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya berusaha untuk selalu meningkatkan dan memperbaiki pengetahuan kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
10	Saya berusaha untuk selalu meningkatkan dan memperbaiki keterampilan kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
11	Saya mampu menemukan solusi kreatif dalam menghadapi permasalahan baru.	STS	TS	N	S	SS
12	Saya bersedia mengambil tanggung jawab tambahan dalam pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
13	Saya terus mencari tantangan baru	STS	TS	N	S	SS

	dalam pekerjaan saya.					
14	Saya berkontribusi secara aktif dalam konsultasi atau rapat di tempat kerja.					

Bagian III : Motivasi Pelayanan Publik (*Public Service Motivation*)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Saya mengagumi orang-orang yang berinisiatif atau terlibat aktif dalam kegiatan membantu masyarakat di lingkungan KPP Pratama Bantul.	STS	TS	N	S	SS
2	Penting untuk berkontribusi dalam kegiatan yang menangani masalah sosial di masyarakat.	STS	TS	N	S	SS
3	Pelayanan publik yang bermakna sangat penting bagi saya sebagai pegawai KPP Pratama Bantul.	STS	TS	N	S	SS
4	Bagi saya, penting untuk berkontribusi bagi kepentingan bersama melalui pekerjaan di KPP Pratama Bantul.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya percaya bahwa kesempatan yang sama bagi seluruh warga negara adalah hal yang sangat penting.	STS	TS	N	S	SS
6	Penting bagi warga negara untuk dapat mengandalkan penyediaan layanan publik yang berkelanjutan.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya meyakini bahwa kepentingan generasi mendatang harus diperhatikan dalam kebijakan publik.	STS	TS	N	S	SS
8	Bertindak secara etis merupakan hal yang wajib bagi saya sebagai pegawai pelayanan publik di KPP Pratama Bantul.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya merasa simpati terhadap kesulitan yang dialami oleh masyarakat yang kurang mampu.	STS	TS	N	S	SS
10	Saya turut merasakan apa yang dialami orang lain yang	STS	TS	N	S	SS

	menghadapi kesulitan di sekitar saya.					
11	Saya merasa sangat tidak terima ketika melihat orang lain diperlakukan secara tidak adil.	STS	TS	N	S	SS
12	Memperhatikan kesejahteraan orang lain adalah hal yang sangat penting.	STS	TS	N	S	SS
13	Saya siap berkorban demi kebaikan masyarakat.	STS	TS	N	S	SS
14	Saya percaya bahwa kewajiban sebagai warga negara harus didahulukan di atas kepentingan pribadi.	STS	TS	N	S	SS
15	Saya bersedia mengambil risiko kerugian pribadi demi membantu masyarakat yang membutuhkan.	STS	TS	N	S	SS

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 902/Pen/I
Lamp.: -
Hal: Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

25 Maret 2026

Kepada Yth.
Kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul
Gose, Jl. Urip Sumoharjo No.7, Bantul, Kec. Bantul, Kabupaten Bantul
Daerah Istimewa Yogyakarta 55711

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pekerjaan: Motivasi Pelayanan Publik sebagai Variabel Moderasi dan Mediasi pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul”** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Yohana Fransiska Lintang Maharamya
NPM/Program Studi : 220327102/Manajemen
No. Handphone : 085742878707

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. 90 Pegawai untuk menjadi responden penelitian

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281
Indonesia

URL

<https://fbe.uajy.ac.id/>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 3 Pertanyaan Filter

Apakah Anda berstatus sebagai pegawai tetap di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul?



■ Ya : 78 (100%)
■ Tidak : 0 (0%)

Saya bersedia dan telah membaca serta memahami informasi pada bagian penjelasan penelitian ini.



■ Ya : 74 (100%)
■ Tidak : 0 (0%)

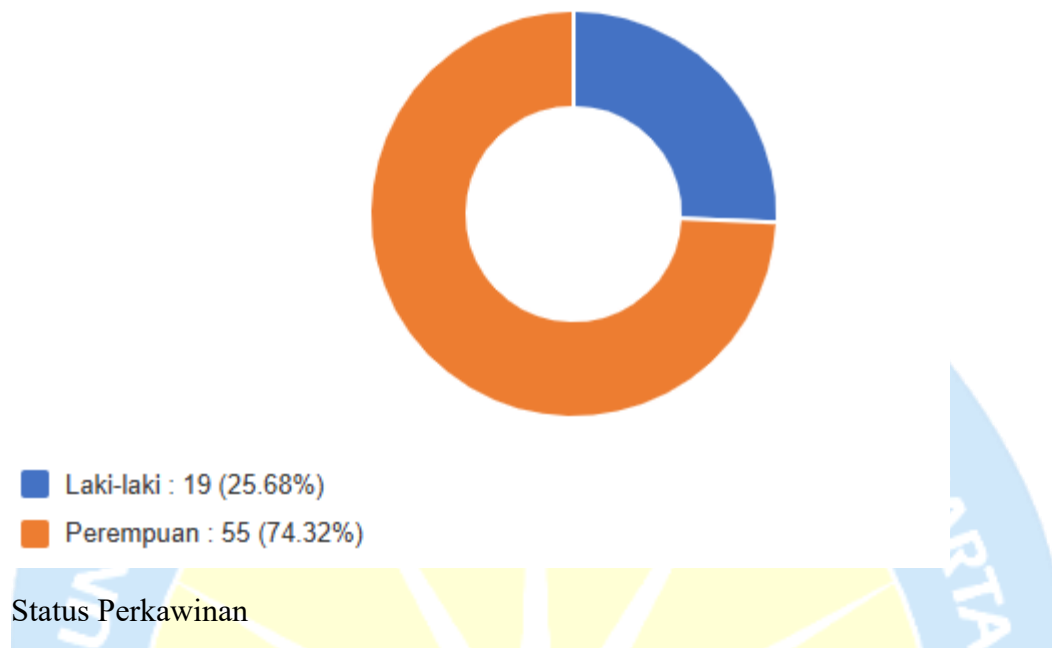
Berapa lama masa kerja Anda secara keseluruhan di Direktorat Jenderal Pajak, termasuk seluruh unit atau tempat penugasan



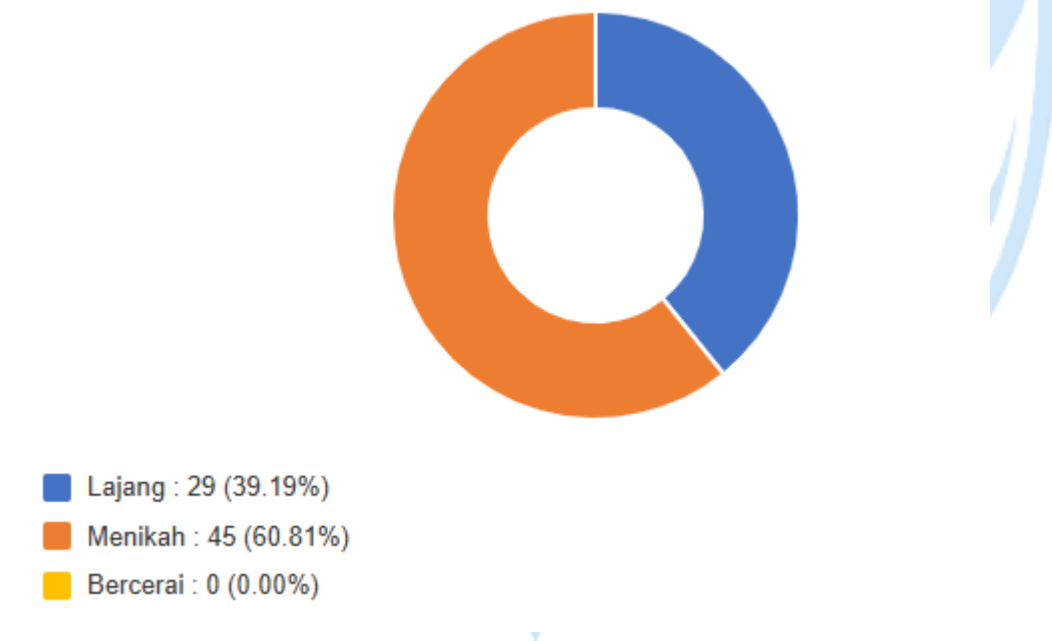
■ ≥ 1 tahun : 74 (94,9%)
■ < 1 tahun : 4 (5,1%)

Lampiran 4 Profil Responden

Jenis Kelamin



Status Perkawinan



Usia



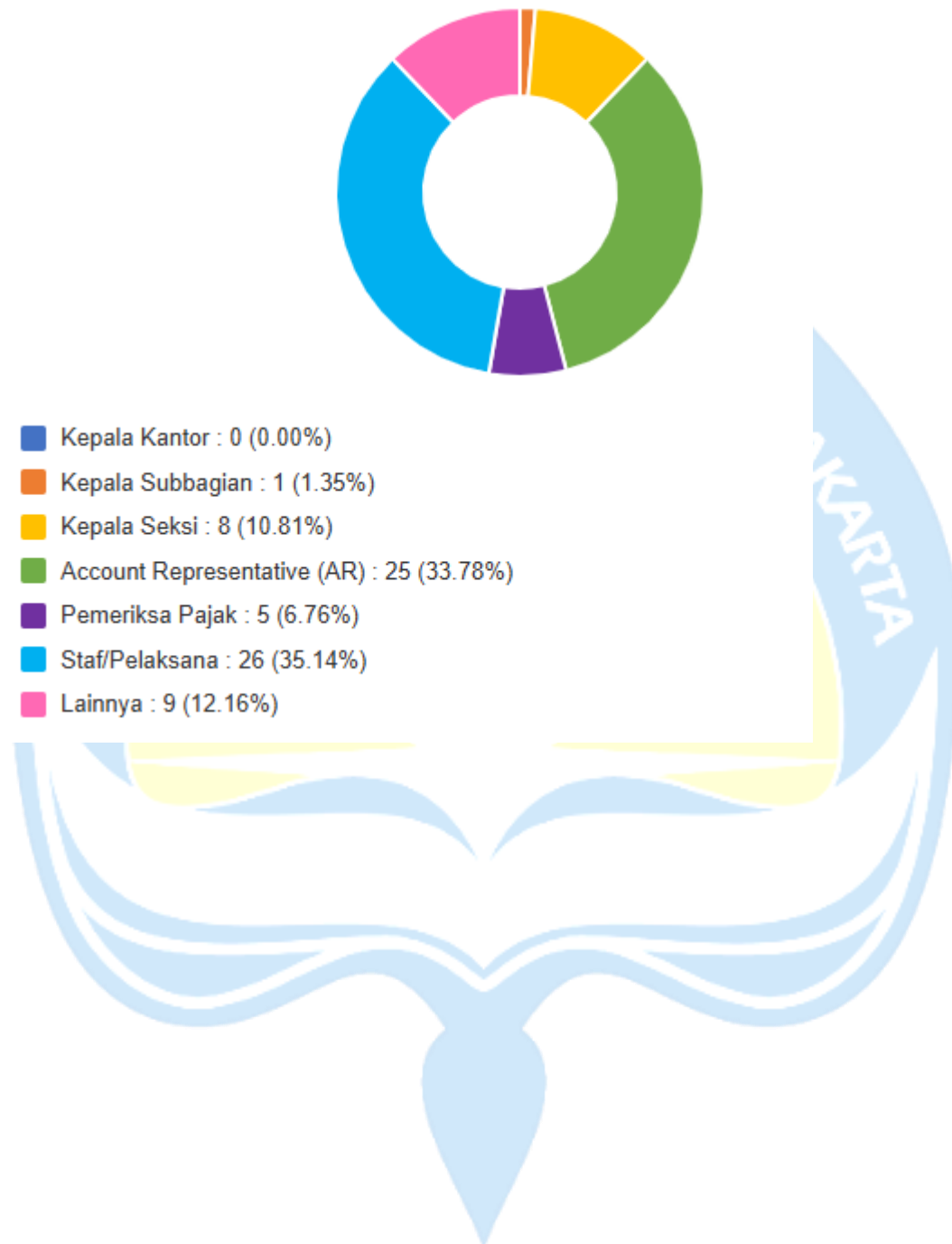
- < 25 tahun : 17 (22.97%)
- 25 - 34 tahun : 16 (21.62%)
- 35 - 44 tahun : 29 (39.19%)
- ≥ 45 tahun : 12 (16.22%)

Tingkat Pendidikan



- Sarjana : 60 (81.08%)
- Magister : 8 (10.81%)
- MPhil : 0 (0.00%)
- PhD : 0 (0.00%)
- Doktor : 0 (0.00%)
- Lainnya : 6 (8.11%)

Posisi/Jabatan



Lampiran 5 Statistik Deskriptif

Indicators														 Copy to Excel
Name	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness	Cramér-von Mises p value	
EE1	1	MET	0	4.446	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.524	-1.371	-0.067	0.000	
EE2	2	MET	0	4.635	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	0.481	-1.719	-0.573	0.000	
EE3	3	MET	0	4.446	4.000	4.000	5.000	4.000	5.000	0.497	-2.006	0.222	0.000	
EE4	4	MET	0	4.446	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.596	-0.572	-0.569	0.000	
EE5	5	MET	0	4.500	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.598	-0.348	-0.772	0.000	
EE6	6	MET	0	4.459	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.550	-0.951	-0.334	0.000	
EE7	7	MET	0	4.568	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.571	-0.088	-0.937	0.000	
EE8	8	MET	0	4.541	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.525	-1.182	-0.452	0.000	
JP1	9	MET	0	4.486	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.526	-1.339	-0.229	0.000	
JP2	10	MET	0	4.500	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.526	-1.312	-0.284	0.000	
JP3	11	MET	0	4.351	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.580	-0.658	-0.242	0.000	
JP4	12	MET	0	4.514	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	0.500	-2.053	-0.055	0.000	
JP5	13	MET	0	4.365	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.583	-0.669	-0.287	0.000	
JP6	14	MET	0	4.500	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.551	-0.838	-0.494	0.000	
JP7	15	MET	0	4.311	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.591	-0.582	-0.222	0.000	
JP8	16	MET	0	4.189	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.630	-0.552	-0.175	0.000	
JP9	17	MET	0	4.554	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.524	-1.121	-0.510	0.000	
JP10	18	MET	0	4.568	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.547	-0.462	-0.780	0.000	
JP11	19	MET	0	4.405	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.518	-1.333	0.094	0.000	
JP12	20	MET	0	4.284	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.668	-0.763	-0.408	0.000	
JP13	21	MET	0	4.203	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.677	-0.819	-0.278	0.000	
JP14	22	MET	0	4.297	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.672	-0.769	-0.444	0.000	
PSM1	23	MET	0	4.608	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.541	-0.096	-0.969	0.000	
PSM2	24	MET	0	4.419	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.545	-0.990	-0.179	0.000	
PSM3	25	MET	0	4.554	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.524	-1.121	-0.510	0.000	
PSM4	26	MET	0	4.514	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	0.500	-2.053	-0.055	0.000	
PSM5	27	MET	0	4.514	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.575	-0.467	-0.706	0.000	
PSM6	28	MET	0	4.486	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.526	-1.339	-0.229	0.000	
PSM7	29	MET	0	4.689	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	0.463	-1.341	-0.835	0.000	
PSM8	30	MET	0	4.541	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	0.498	-2.028	-0.166	0.000	
PSM9	31	MET	0	4.392	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.565	-0.778	-0.248	0.000	
PSM10	32	MET	0	4.554	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.524	-1.121	-0.510	0.000	
PSM11	33	MET	0	4.527	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.575	-0.389	-0.762	0.000	
PSM12	34	MET	0	4.432	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.595	-0.607	-0.520	0.000	
PSM13	35	MET	0	4.419	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.545	-0.990	-0.179	0.000	
PSM14	36	MET	0	4.176	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.665	-0.748	-0.218	0.000	
PSM15	37	MET	0	4.500	5.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.575	-0.536	-0.852	0.000	

Lampiran 6 Hasil Uji SEM-PLS

Outer Loading

Outer loadings - Matrix					
	EE	JP	PSM	PSM x EE	
EE1	0.779				
EE3	0.769				
EE4	0.738				
EE6	0.732				
EE7	0.764				
JP1		0.731			
JP10		0.843			
JP14		0.734			
JP4		0.777			
PSM1			0.763		
PSM4			0.749		
PSM6			0.744		
PSM8			0.751		
PSM x EE				1.000	

Uji Reliabilitas dan Validitas

Construct reliability and validity - Overview					Copy
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_...)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...	
EE	0.813	0.816	0.870	0.573	
JP	0.774	0.781	0.855	0.597	
PSM	0.747	0.751	0.839	0.565	

Uji Validitas Diskriminan – HTMT

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix					
	EE	JP	PSM	PSM x EE	
EE					
JP	0.787				
PSM	0.857	0.800			
PSM x EE	0.169	0.164	0.157		

Uji Validitas Diskriminan – *Fornell Larcker*

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion				
	EE	JP	PSM	
EE	0.757			
JP	0.634	0.773		
PSM	0.676	0.626	0.752	

Cross Loadings

Discriminant validity - Cross loadings					
	EE	JP	PSM	PSM x EE	
EE1	0.779	0.461	0.563	0.095	
EE3	0.769	0.431	0.480	0.160	
EE4	0.738	0.451	0.481	-0.052	
EE6	0.732	0.462	0.496	0.059	
EE7	0.764	0.578	0.530	-0.210	
JP1	0.409	0.731	0.492	-0.007	
JP10	0.523	0.843	0.538	-0.100	
JP14	0.419	0.734	0.459	-0.269	
JP4	0.590	0.777	0.447	0.071	
PSM1	0.492	0.595	0.763	-0.242	
PSM4	0.501	0.397	0.749	0.077	
PSM6	0.459	0.322	0.744	0.067	
PSM8	0.568	0.518	0.751	-0.024	
PSM x EE	0.005	-0.091	-0.057	1.000	

R-square

R-square - Overview			
	R-square	R-square adjusted	
JP	0.479	0.457	
PSM	0.457	0.450	

Path Coefficients

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	
EE -> JP	0.394	0.388	0.128	3.070	0.002	
EE -> PSM	0.676	0.688	0.063	10.655	0.000	
PSM -> JP	0.356	0.369	0.124	2.867	0.004	
PSM x EE -> JP	-0.077	-0.080	0.085	0.906	0.365	

Uji Mediasi

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	
EE -> PSM -> JP	0.241	0.255	0.093	2.582	0.010	