

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi majelis guru SMK Negeri di Pariaman.
2. Keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap *leader member exchange* majelis guru SMK Negeri di Pariaman.
3. Keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk perubahan majelis guru SMK Negeri di Pariaman.
4. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk perubahan majelis guru SMK Negeri di Pariaman.
5. *Leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk perubahan majelis guru SMK Negeri di Pariaman.
6. Persepsi dukungan organisasi memediasi hubungan antara keadilan prosedural dan kesiapan untuk perubahan majelis guru SMK Negeri di Pariaman.
7. Persepsi dukungan organisasi memediasi hubungan antara *leader member exchange* dan kesiapan untuk perubahan majelis guru SMK Negeri di Pariaman.

1.2 Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis yang signifikan terhadap pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan untuk perubahan, khususnya dalam konteks pendidikan. Pertama, penelitian ini memperkuat validitas *Theory of Planned Behavior (TPB)* dan *Theory of Reasoned Action (TRA)* dalam menjelaskan perilaku individu dalam organisasi. Temuan bahwa keadilan prosedural, dukungan organisasi, dan *leader member exchange* secara signifikan memengaruhi kesiapan untuk perubahan pada guru SMK Negeri Kota Pariaman mendukung proposisi dasar TPB dan TRA bahwa sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dipersepsikan adalah prediktor penting dari niat dan perilaku.

Lebih lanjut, penelitian ini memperluas aplikasi TPB dan TRA dalam konteks perubahan organisasi. Meskipun TPB dan TRA telah banyak digunakan untuk menjelaskan berbagai perilaku individu, aplikasinya dalam konteks perubahan organisasi, khususnya di sektor pendidikan, masih relatif terbatas. Penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural dapat membentuk sikap positif terhadap perubahan, sementara persepsi dukungan organisasi dan *leader member exchange* dapat memperkuat norma subjektif dan kontrol perilaku yang dipersepsikan, sehingga meningkatkan kesiapan guru untuk menerima dan beradaptasi dengan perubahan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan baru tentang bagaimana prinsip-prinsip TPB dan TRA dapat digunakan untuk memahami dan mengelola perubahan dalam organisasi pendidikan.

Selain itu, penelitian ini berkontribusi pada pemahaman tentang mekanisme mediasi dalam hubungan antara keadilan prosedural dan kesiapan untuk perubahan. Temuan bahwa persepsi dukungan organisasi dan *leader member exchange* memediasi hubungan antara keadilan prosedural dan kesiapan untuk perubahan menunjukkan bahwa keadilan prosedural tidak secara langsung memengaruhi kesiapan untuk perubahan, tetapi melalui pengaruhnya terhadap persepsi dukungan organisasi dan kualitas hubungan antara guru dan pimpinan. Hal ini mengimplikasikan bahwa organisasi perlu berfokus pada peningkatan keadilan prosedural, tetapi juga pada upaya untuk meningkatkan dukungan organisasi dan memperkuat hubungan *leader member exchange* yang positif untuk memaksimalkan kesiapan guru untuk menerima dan beradaptasi dengan perubahan.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini menawarkan sejumlah implikasi praktis yang berharga bagi SMK Negeri Kota Pariaman dan sekolah-sekolah lain yang ingin meningkatkan kesiapan guru untuk menghadapi perubahan. Pertama, temuan penelitian ini menyoroti pentingnya keadilan prosedural dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perubahan. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu berupaya untuk memastikan bahwa semua prosedur organisasi, mulai dari evaluasi kinerja hingga pengambilan keputusan terkait pengembangan karir, dilakukan secara adil, transparan, dan konsisten. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan,

memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menerapkan prosedur yang sama kepada semua guru, tanpa diskriminasi.

Kedua, penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan *leader member exchange* adalah faktor-faktor penting dalam meningkatkan kesiapan guru untuk menerima perubahan. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu berupaya untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi dan memupuk hubungan *leader member exchange* yang positif antara guru dan pimpinan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja guru, menyediakan kesempatan pengembangan profesional, menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, serta membangun kepercayaan dan komunikasi yang terbuka antara guru dan pimpinan.

Ketiga, temuan penelitian ini mengimplikasikan bahwa upaya peningkatan kesiapan guru untuk menerima perubahan perlu dilakukan secara holistik, dengan memperhatikan baik aspek keadilan prosedural, dukungan organisasi, maupun kualitas hubungan antara guru dan pimpinan. Peningkatan keadilan prosedural tanpa diikuti dengan peningkatan dukungan organisasi dan *leader member exchange* mungkin tidak akan efektif dalam meningkatkan kesiapan guru untuk menerima perubahan. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu mengimplementasikan strategi yang komprehensif dan terintegrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, suportif, dan kolaboratif, sehingga guru merasa termotivasi dan mampu untuk beradaptasi dengan perubahan.

1.3 Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka berikut ini dapat dikemukakan saran dan keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi kesiapan untuk perubahan yaitu keadilan prosedural, persepsi dukungan organisasi, dan *leader member exchange*, sehingga variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kesiapan untuk perubahan seperti *overall justice*, *distributive justice*, *interactional justice* masih terabaikan. Bagi peneliti yang akan datang menambahkan variabel-variabel kedalam model penelitiannya, seperti identifikasi organisasi, keterlibatan kerja, *transformational leadership*, dan *organization citizenship behavior*.
2. Penelitian ini hanya berada pada SMK Negeri Kota Pariaman sebagai daerah penelitian sehingga hasil penelitian ini mungkin belum dapat berlaku sama pada SMK Negeri daerah lainnya di provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian, bagi peneliti yang akan datang hendaknya menggunakan model penelitian ini dan mengujikannya pada ruang lingkup di SMA/SMK di provinsi Sumatera Barat atau Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Penelitian ini hanya menggunakan sebanyak 193 orang responden. Dengan demikian, disarankan bagi peneliti yang akan datang agar menggunakan jumlah responden yang lebih banyak lagi.
4. Sekolah perlu mengembangkan program pelatihan berkelanjutan yang difokuskan pada peningkatan keterampilan adaptasi terhadap perubahan, baik dalam aspek pedagogi maupun teknologi Pendidikan.

5. Penting bagi manajemen sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif, di mana guru merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait perubahan.
6. Mendorong komunikasi yang lebih efektif antara manajemen dan guru agar kekhawatiran dan tantangan yang dihadapi selama proses perubahan dapat diatasi dengan baik.
7. Diperlukan adanya mekanisme evaluasi yang sistematis untuk menilai efektivitas perubahan yang diterapkan dan memastikan bahwa kebijakan yang diambil memberikan dampak positif bagi guru dan siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. B., & Cheng, Z. (2018). The Role of Change Content, Context, Process, and Leadership in Understanding Employees' Commitment to Change: The Case of Public Organizations in Kurdistan Region of Iraq. *Public Personnel Management*, 47(2), 195–216. <https://doi.org/10.1177/0091026017753645>
- Ahmad, A., Fareed, M., Isa, M. F. M., & Salleh, S. S. M. M. (2022). Revealing the Moderating Role of Organizational Support in HR Professionals' Competencies, Willingness, and Effectiveness Relationship: Empirical Evidence From a Developing Economy. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.756255>
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2002). Crafting a change message to create transformational readiness. *Journal of Organizational Change Management*, 15(2), 169–183. <https://doi.org/10.1108/09534810210423080>
- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2009). Reflections: our Journey in Organizational Change Research and Practice. *Journal of Change Management*, 9(2), 127–142. <https://doi.org/10.1080/14697010902879079>
- Arnéguy, E., Ohana, M., & Stinglhamber, F. (2018). Organizational justice and readiness for change: A concomitant examination of the mediating role of perceived organizational support and identification. *Frontiers in Psychology*, 9(JUL). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01172>
- Arnéguy, E., Ohana, M., & Stinglhamber, F. (2020). Overall justice, perceived organizational support and readiness for change: the moderating role of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Change Management*, 33(5), 765–777. <https://doi.org/10.1108/JOCM-12-2019-0373>
- Banguntopo. (2018). The effect of leader member exchange to dimension of readiness for change.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303–326. <https://doi.org/10.1177/0021886306296602>
- Brower, H. H., David Schoorman, F., Hoon TAN, H., David, F., & Hoon, H. (2000). A Model of Relational Leadership: The Integration of Trust and A Model of Relational Leadership: The Integration of Trust and Leader-Member Exchange Leader-Member Exchange Citation Citation A Model of Relational Leadership: The Integration of Trust

and Leader-Member Exchange (Vol. 11, Issue 2).
https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research

Burnes, B., & Jackson, P. (2011). Success and failure in organizational change: An exploration of the role of values. *Journal of Change Management*, 11(2), 133–162. <https://doi.org/10.1080/14697017.2010.524655>

Chiu, W., Hui, R. T. yin, Won, D., & Bae, J. sup. (2022). Leader-member exchange and turnover intention among collegiate student-athletes: the mediating role of psychological empowerment and the moderating role of psychological contract breach in competitive team sport environments. *European Sport Management Quarterly*, 22(4), 609–635. <https://doi.org/10.1080/16184742.2020.1820548>

Choi, M. (2011). Employees' attitudes toward organizational change: A literature review. *Human Resource Management*, 50(4), 479–500. <https://doi.org/10.1002/hrm.20434>

Colquitt, J. A., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., Conlon, D. E., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 86, Issue 3, pp. 425–445). American Psychological Association Inc. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>

Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 164–209. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1791>

Cummings, & Worley. (2014). *Organization Development and Change*.

DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63(12), 1349–1355. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.01.003>

Drzensky, F., Egold, N., & van Dick, R. (2012). Ready for a Change? A Longitudinal Study of Antecedents, Consequences and Contingencies of Readiness for Change. *Journal of Change Management*, 12(1), 95–111. <https://doi.org/10.1080/14697017.2011.652377>

Du, X., Guerra, A., Nørgaard, B., Chaaban, Y., Lundberg, A., & Lyngdorf, N. E. R. (2022). University teachers' change readiness to implement education for sustainable development through participation in a PBL-based PD program. *Sustainability MDPI*, 14(12079), Halaman 1-18. <https://doi.org/10.3390/su141912079>

Eby, L. T., Adams, D. M., Russell, J. E. A., & Gaby, S. H. (2000). Perceptions of organizational readiness for change: Factors related to employees' reactions to the implementation of team-based selling. *Human Relations*, 53(3), 419–442. <https://doi.org/10.1177/0018726700533006>

- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Fedor, D. B., Caldwell, S., & Herold, D. M. (2006). The Effects of Organizational Changes On Employee Commitment: A Multilevel Investigation. In *Personnel Psychology* (Vol. 59).
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 32, Issue 1).
- Ford, J. D., Pearce, T., Duerden, F., Furgal, C., & Smit, B. (2010). Climate change policy responses for Canada's Inuit population: The importance of and opportunities for adaptation. *Global Environmental Change*, 20(1), 177–191. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2009.10.008>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. In *Source: Journal of Marketing Research* (Vol. 18, Issue 1).
- Fu, Y., & Lihua, Z. (2012). Organizational justice and perceived organizational support: The moderating role of conscientiousness in China. *Nankai Business Review International*, 3(2), 145–166. <https://doi.org/10.1108/20408741211244398>
- Fuchs, S., & Edwards, M. R. (2012). Predicting pro-change behaviour: The role of perceived organisational justice and organisational identification. *Human Resource Management Journal*, 22(1), 39–59. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2011.00167.x>
- Fuchs, S., & Prouska, R. (2014). Creating Positive Employee Change Evaluation: The Role of Different Levels of Organizational Support and Change Participation. *Journal of Change Management*, 14(3), 361–383. <https://doi.org/10.1080/14697017.2014.885460>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Edisi 2. Semarang: Badan penerbit- Undip.
- Gigliotti, R., Vardaman, J., Marshall, D. R., & Gonzalez, K. (2019). The Role of Perceived Organizational Support in Individual Change Readiness. *Journal of Change Management*, 19(2), 86–100. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1459784>
- Gottfredson, R. K., Wright, S. L., & Heaphy, E. D. (2020). A critique of the Leader-Member Exchange construct: Back to square one. *Leadership Quarterly*, 31(6). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101385>

- Hair, J. F., Mult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Thousand Oaks. *Sage*.
- Heather, N., & Hönekopp, J. (2008). A revised edition of the Readiness to Change Questionnaire [Treatment Version]. *Addiction Research and Theory*, 16(5), 421–433. <https://doi.org/10.1080/16066350801900321>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). Kriteria baru untuk menilai validitas diskriminan dalam pemodelan persamaan struktural berbasis varians. *Jurnal Akademi Ilmu Pemasaran*, 43(1), 115–135.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Feild, H. S. (2007). Toward a Comprehensive Definition of Readiness for Change: A Review of Research and Instrumentation. In *Research in Organizational Change and Development* (Vol. 16, pp. 289–336). [https://doi.org/10.1016/S0897-3016\(06\)16009-7](https://doi.org/10.1016/S0897-3016(06)16009-7)
- Hough, M., Jackson, J., Bradford, B., Myhill, A., & Quinton, P. (2010). Procedural Justice, Trust, and Institutional Legitimacy. *Policing*, 4(3), 203–210. <https://doi.org/10.1093/police/paq027>
- Hulland, J. (1999). Penggunaan partial least squares (PLS) dalam penelitian manajemen strategis: Tinjauan empat penelitian terbaru. *Jurnal Manajemen Strategis*, 20(2), 195–204.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Jimmieson, N. L., Terry, D. J., & Callan, V. J. (2004). A Longitudinal Study of Employee Adaptation to Organizational Change: The Role of Change-Related Information and Change-Related Self-Efficacy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 11–27. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.1.11>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial Coping with Organizational Change: A Dispositional Perspective. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 84, Issue 1).
- Katsaros, K. K., & Tsirikas, A. N. (2022). Perceived change uncertainty and behavioral change support: the role of positive change orientation. *Journal of Organizational Change Management*, 35(3), 511–526. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2021-0013>
- Kebede, S., & Wang, A. (2022). Organizational Justice and Employee Readiness for Change: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.806109>

- Kurniawan, I. S. (2021). Dukungan Organisasi yang Dirasakan: Antecedents, Processes, Outcomes. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 12(1), 67–80.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Kwak, C., Chung, B. Y., Xu, Y., & Eun-Jung, C. (2010). Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47(10), 1292–1298. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.02.014>
- Lee, H. W., & Rhee, D. Y. (2023). Effects of Organizational Justice on Employee Satisfaction: Integrating the Exchange and the Value-Based Perspectives. *Sustainability (Switzerland)*, 15(7). <https://doi.org/10.3390/su15075993>
- Loi, R., Hang-yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101–120. <https://doi.org/10.1348/096317905X39657>
- Mahendrati, H. A., & Mangundjaya, W. (2020). *Individual Readiness for Change and Affective Commitment to Change: The Mediation Effect of Technology Readiness on Public Sector*.
- Martin, R., Guillaume, Y., Thomas, G., Lee, A., & Epitropaki, O. (2016). Leader–Member Exchange (LMX) and Performance: A Meta-Analytic Review. *Personnel Psychology*, 69(1), 67–121. <https://doi.org/10.1111/peps.12100>
- Matta, F. K., & Van Dyne, L. (2018). *Understanding the Disparate Behavioral Consequences of LMX Differentiation: The Role of Social Comparison Emotions*. *Journal of Academy of Management Review* Understanding the Disparate Behavioral Consequences of LMX Differentiation: The Role of Social Comparison Emotions.
- Mayer, D. M., Bardes, M., & Piccolo, R. F. (2008). Do servant-leaders help satisfy follower needs? An organizational justice perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(2), 180–197. <https://doi.org/10.1080/13594320701743558>
- Michel, J. W., Lyons, B. D., & Cho, J. (2011). Is the Full-Range Model of Leadership Really a Full-Range Model of Effective Leader Behavior? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18(4), 493–507. <https://doi.org/10.1177/1548051810377764>

- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice As a Mediator of The Relation Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior (Vol. 36, Issue 3).
- Nova, V., & Hadiyani, S. (2018). Influence of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange towards Readiness for Change among Employees of PT. Bank X.
- Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, M. E., Wang, L., & Petelczyc, C. (2018). My spouse is my strength: Interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 165–177. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.001>
- Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2011). Change recipients' reactions to organizational change: A 60-year review of quantitative studies. In *Journal of Applied Behavioral Science* (Vol. 47, Issue 4, pp. 461–524). <https://doi.org/10.1177/0021886310396550>
- Putra, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Individual Readiness for Change yang Dimediasi oleh Psychological Capital. 10(1), 2021.
- Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2013). Change Readiness: A Multilevel Review. In *Journal of Management* (Vol. 39, Issue 1, pp. 110–135). <https://doi.org/10.1177/0149206312457417>
- Rahmalisa, D. L., Haryanti, K., Purwoko, D., Susetyo, B., Profesi, M., Universitas, P., & Soegijapranata, K. (2023). Work Engagement and Leader Member Exchange with Readiness for Change: Correlational Study in Civil Servant Keterikatan Kerja dan Kualitas Relasi Atasan-Bawahan dengan Kesiapan untuk Berubah: Studi Korelasi pada Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Imiah Psikologi*, 11(3), 386–392. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i3>
- Rehman, N., Mahmood, A., Ibtasam, M., Murtaza, S. A., Iqbal, N., & Molnár, E. (2021). The Psychology of Resistance to Change: The Antidotal Effect of Organizational Justice, Support and Leader-Member Exchange. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.678952>
- Sabra, S. A., & Aamer, A. M. (2019). Resistance to Organizational Change: A Case of Yemen National Oil and Gas Sector. *Indonesian Journal of Computing, Engineering and Design (IJoCED)*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.35806/ijoced.v1i1.31>
- Sert, A., Elçi, M., Uslu, T., & Şener, İ. (2014). The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1187–1198. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.134>
- Soenen, G., & Melkonian, T. (2017). Fairness and commitment to change in M&As: The mediating role of organizational identification. In *European Management Journal* (Vol. 35, Issue 4, pp. 486–492). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.10.005>

- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sunshine, J., & Tyler, T. R. (2003). The Role of Procedural Justice and Legitimacy in Shaping Public Support for Policing.
- Swalhi, A., Zgoulli, S., & Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Management Development*, 36(4), 542–559. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2015-0162>
- Thompson, L. (2018). The Roles of LMX, Readiness for Change and Organizational Trust on Employee Behaviours: The Moderating Effects of Organizational Support Constructs. *Doctoral Dissertation, Auckland University of Technology*.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and Outcomes of Openness to Changes in a Reorganizing Workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 132–142. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.1.132>
- Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 4(1). <https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67>
- Wibowo, A., & Rakhman, A. (2023). The influence of social interaction, knowledge sharing, and perceptions of workload on teacher's readiness for change at SMA XYZ - North Jakarta. *Nama Jurnal Komunikasi dan Bisnis*, P-ISSN 2355-5181 E-ISSN 2723-2956, Halaman 95-105. <https://doi.org/10.46806/jkb.v11i1>.
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>

LAMPIRAN 1

MAPPING PENELITIAN TERDAHULU

No	Judul Penelitian	Tahun	Identitas Karya Ilmiah	Alamat Berkas jurnal	Variabel	Metode Penelitian	Hasil	Ket
1	<i>The Psychology of Resistance to Change: The Antidotal Effect of Organizational Justice, Support and Leader-Member Exchange</i> Nabeel Rehman ¹	2021	Nama Penulis : 1. Nabeel Rehman 2. Asif Mahmood 3. Muhammad Ibtasam Nama Jurnal : Frontiers in Psychology	https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.678952	Variabel Bebas : 1. <i>Distributive Justice</i> 2. <i>Procedural Justice</i> 3. <i>Interactional Justice</i> Variabel Mediasi : 1. <i>Perceived Organizational support</i> 2. <i>Leader Member Exchange</i> Variabel Terikat : 1. <i>Readiness for Change</i> 2. <i>Resistance to Change</i>	Objek : banking industry of Pakistan. Populasi : Employee bank Sampel : 372 responden Teknik Analisis Data : <i>Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>	1. <i>Distributive justice berpengaruh signifikan terhadap Perceived Organizational support</i> 2. <i>Distributive justice berpengaruh signifikan terhadap LMX</i> 3. <i>Procedural justice berpengaruh signifikan terhadap Perceived Organizational support</i> 4. <i>Procedural justice berpengaruh signifikan terhadap LMX</i> 5. <i>Interactional justice berpengaruh signifikan terhadap Perceived Organizational support</i> 6. <i>Interactional justice berpengaruh</i>	Artikel Utama, H1, H2, H4 H5 dan H6

							signifikan terhadap <i>LMX</i> 7. <i>POS</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>LMX</i> 8. <i>POS</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>readiness for change</i> 9. <i>LMX</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>readiness for change</i> 10. <i>POS</i> dan <i>LMX</i> memediasi <i>procedural justice</i> dengan <i>readiness for change</i>	
2	<i>Organizational Justice and Employee Readiness for Change: The Mediating Role of Perceived Organizational Support</i>	2022	Nama Penulis : 1. Senay Kebede 2. Aimin Wang Nama Jurnal : Frontiers in Psychology	https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.806109/full	Variabel Bebas : <i>Procedural Justice</i> Variabel Mediasi : <i>Perceived Organizational support</i> Variabel Terikat : <i>Readiness for Change</i>	Objek : Ethiopian Revenue and Customs Authority (ERCA). Populasi : Employee Sampel : 359 responden Teknik Analisis Data : <i>structural equation model and multiple regression</i>	1. <i>Procedural justice</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>readiness for change</i> 2. <i>Procedural justice</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Perceived Organizational support</i> 3. <i>POS</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>readiness for change</i> 4. <i>POS</i> memediasi <i>procedural justice</i> dengan <i>readiness for change</i>	Artikel pendukung, H1, H2, H3 dan H6

						<i>analysis to analyze the data</i>		
3	<i>The Effect of Transformational Leadership on Individual Readiness to Change: The Mediating Roles of Work Engagement and Organizational Justice (A Study of UAE Construction Industry)</i>	2022	Nama Penulis : 1. Yousef Ahmad 2. Muneer Al Dwaikat Nama Jurnal : International Journal of Academic Research	http://dx.doi.org/10.6007/IJAREMS/v11-i3/15340	Variabel Bebas : Transformational leadership Variabel Mediasi : 1. Organizational justice 2. Work Engagement Variabel Terikat : Readiness for Change	Objek : construction industry of the UAE Populasi : UAE construction sector Sampel : 813 responden Teknik Analisis Data : PLS-SEM	1. Transformational leadership berpengaruh signifikan terhadap readiness for change 2. Organizational justice berpengaruh signifikan terhadap readiness for change 3. Work engagement berpengaruh signifikan terhadap readiness for change 4. Organizational justice memediasi Transformational leadership dengan readiness for change 5. Work engagement memediasi Transformational leadership dengan readiness for change	
4	<i>The effect of change leadership on employees' readiness to change: the mediating role of organizational culture</i>	2022	Nama Penulis : 1. Zimbelachew Masresha Engida 2. Abebe Ejigu Alemu 3. Meselu Alamnie Mulugeta Nama Jurnal :	https://doi.org/10.1186/s43093-022-00148-2	Variabel Bebas : Change leadership Variabel Mediasi : Organizational culture Variabel Terikat :	Objek : Ethiopia's Amhara national regional state Populasi : Employe Sampel :	1. Change leadership tidak berpengaruh terhadap readiness for change 2. Change leadership berpengaruh signifikan terhadap	

			Future Business Journal		<i>Readiness for Change</i>	514 responden Teknik Analisis Data : <i>exploratory and confirmatory factor analysis methods</i>	Organizational culture 3. Organizational culture berpengaruh signifikan terhadap readiness for change 4. Organizational culture tidak memediasi hubungan antara change leadership dan readiness for change	
5	<i>Overall justice, perceived organizational support and readiness for change: the moderating role of perceived organizational competence</i>	2020	Nama Penulis : 1. Elodie Arneguy 2. Marc ohana Nama Jurnal : Emerald insight	https://www.emerald.com/insight/0953-4814.htm	Variabel Bebas : <i>Overall justice</i> Variabel Mediasi : <i>POS</i> Variabel Terikat : <i>Readiness for Change</i>	Objek : In the USA and indicated that they worked for organizations in various sectors such Populasi : US employees Sampel : 230 responden Teknik Analisis Data : <i>confirmatory factor analysis methods and measurement model</i>	1. Overall justice berpengaruh signifikan terhadap readiness for change 2. POS memediasi hubungan antara overall justice dan readiness for change	

6	<i>How job crafting is related to the individual readiness to organizational change</i>	2023	Nama Penulis : 1. Klaudia 2. Csaba Kiss Nama Jurnal : Heliyon	https://www.cell.com/heliyon	Variabel Bebas : <i>Extending task crafting</i> <i>Extending job crafting</i> <i>Cognitif job crafting</i> Variabel Terikat : <i>Readiness for Change</i>	Objek : European country Populasi : employees European country Sampel : 500 responden Teknik Analisis Data : <i>Confirmatory factor analysis and hierarchical regression analysis</i>	1. Extending task crafting berpengaruh signifikan terhadap readiness for change 2. Extending job crafting berpengaruh signifikan terhadap readiness for change 3. cognitif crafting berpengaruh signifikan terhadap readiness for change	
7	<i>Transformational Leadership and Employees' Reactions to Organizational Change: Evidence From a Meta Analysis</i>	2020	Nama Penulis : 1. Jian peng 2. Mingze li Nama Jurnal : Sage journal	https://doi.org/10.1177/0021886320920366	Variabel Bebas : <i>Transformational leadership</i> Variabel Terikat : <i>Employees' Reactions to Organizational Change</i>	Populasi : , 28 papers containing 30 empirical studies that met the requirements of meta-analysis were selected, resulting in 39 independent correlations Sampel : 12.240 responden	1. Transformational leadership berpengaruh signifikan terhadap openness for change 2. Transformational leadership berpengaruh signifikan terhadap readiness for change 3. Transformational leadership tidak berpengaruh terhadap support for change	

						Teknik Analisis Data : <i>random-effects meta-analytic procedures</i>	4. Transformational leadership berpengaruh signifikan terhadap resistance to change 5. Transformational leadership berpengaruh signifikan terhadap cynicism about change	
8	<i>Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Individual Readiness for Change yang Dimediasi oleh Psychological Capital</i>	2021	Nama Penulis : 1. M. Ahyar Putra 2. Thatok Asmony Nama Jurnal : Jurnal manajemen dan keuangan	https://www.cell.com/heliyon	Variabel Bebas : POS Variabel Mediasi : <i>Psychological Capital</i> Variabel Terikat : <i>Readiness for Change</i>	Objek : Universitas Bumigora Populasi : karyawan Universitas Bumigora Sampel : 129 responden Teknik Analisis Data : <i>SmartPLS</i>	1. POS berpengaruh positif signifikan terhadap readiness for change 2. Psychological capital berpengaruh positif terhadap readiness for change 3. POS berpengaruh positif signifikan terhadap psychological capital 4. Psychological capital tidak memediasi hubungan antara POS dan readiness for change	
9	<i>Analysis Of Supporting Factors On Readiness For Change At Pt Pln (Persero) Sumatera Barat</i>	2022	Nama Penulis : 1. Robby Prakoso 2. Harif Amali Rivai Nama Jurnal : Jurnal IOCSCIENCE	http://iocscience.org/	Variabel Bebas : <i>Employee engagement Resistance to change</i> Variabel Mediasi :	Objek : PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat	1. Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap readiness for change 2. Resistance to change	

					<i>Perceived Organizational Support</i> Variabel Terikat : <i>Readiness for Change</i>	Populasi : employees of PT PLN Sampel : 179 responden Teknik Analisis Data : <i>SmartPLS</i>	berpengaruh signifikan terhadap <i>readiness for change</i> 3. <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif signifikan POS 4. <i>Employee engagement</i> tidak berpengaruh signifikan POS 5. POS memediasi hubungan antara <i>employee engagement</i> dan <i>readiness for change</i> 6. POS tidak memediasi hubungan antara <i>resistance to change</i> dan <i>readiness for change</i>	
10	<i>Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change</i>	2021	Nama Penulis : - Masduki Asbari - Dylmoon hidayat Nama Jurnal : International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)	https://www.ijosmas.org/	Variabel Bebas : <i>Transformational leadership</i> Variabel Mediasi : <i>Readiness for Change</i> Variabel Terikat : <i>Performance</i>	Objek : Chemical industry in Indonesia Populasi : employees of Chemical industry Sampel : 315 responden	1. <i>Transformational leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i> 2. <i>Transformational leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>readiness for change</i> 3. <i>Readiness for change</i> berpengaruh positif signifikan <i>performance</i>	

						Teknik Analisis Data : <i>SmartPLS</i>	4. Readiness for change memediasi hubungan antara transformational leadership terhadap performance	
--	--	--	--	--	--	--	---	--

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr/i
di
Tempat

Dengan hormat,

Saya **Novri Resi NPM 2310018212004** mahasiswa Program Magister Sains Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang, yang sedang melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan tesis dengan judul **“Peran Mediasi Persepsi Dukungan Organisasi Dan Leader Member Exchange Pada Hubungan Antara Keadilan Prosedural Terhadap Kesiapan Untuk Perubahan (Studi Kasus pada SMK Negeri Kota Pariaman).”**

Penelitian ini membutuhkan data berupa informasi yang disampaikan melalui pengisian kuesioner, sebagaimana terlampir. Oleh sebab itu, besar harapan saya Bapak/Ibu/Sdr/i berkenan meluangkan waktu untuk membaca dan memberikan jawaban atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang diberikan. Semua jawaban atau data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Novri Resi

Peneliti



YAYASAN PENDIDIKAN BUNG HATTA

UNIVERSITAS BUNG HATTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

Pilih lah salah satu dari jawaban yang disediakan dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak sesuai dengan data diri Bapak/Ibu/Sdr/i:

a. Jenis Kelamin

- 1 Laki - laki
- 2 Perempuan

b. Status

- 1 Menikah
- 2 Belum menikah
- 3 Duda / Janda

c. Usia

- 1 21 s/d 25 tahun
- 2 26 s/d 30 tahun
- 3 31 s/d 40 tahun
- 4 41 s/d 50 tahun
- 5 > 50 tahun

d. Masa Kerja

- 1 < 5 tahun
- 2 6 s/d 10 tahun
- 3 11 s/d 15 tahun
- 4 16 s/d 20 tahun
- 5 > 21 tahun

e. Tingkat Pendidikan

- 1 SMA / Sederajat
- 2 Diploma

3	S1
4	S2

II. KESIAPAN UNTUK PERUBAHAN

Bagian ini menanyakan tentang kesiapan untuk perubahan. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda saat ini dengan cara memberi tanda silang (X).

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Jawaban				
1	Saya menemukan perubahan yang menyegarkan.	1	2	3	4	5
2	Perubahan membantu saya melakukan pekerjaan dengan lebih baik.	1	2	3	4	5
3	Perubahan yang disarankan sering kali menjadi lebih baik dalam organisasi.	1	2	3	4	5
4	Saya ingin mendedikasikan diri saya untuk proses perubahan.	1	2	3	4	5
5	Saya ingin melakukan yang terbaik demi keberhasilan proses perubahan.	1	2	3	4	5
6	Perubahan mendorong saya untuk berusaha lebih keras dalam pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
7	Saya biasanya tidak suka perubahan.	1	2	3	4	5
8	Saya mencoba menerapkan perubahan yang dibuat.	1	2	3	4	5
9	Perubahan mematahkan semangat saya untuk bekerja.	1	2	3	4	5
10	Perubahan sering kali membuat saya gelisah.	1	2	3	4	5

Sumber: Wibowo & Rakhman (2023)



YAYASAN PENDIDIKAN BUNG HATTA

UNIVERSITAS BUNG HATTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

III. PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

Bagian ini menanyakan tentang persepsi dukungan organisasi. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda saat ini dengan cara memberi tanda silang (X).

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Jawaban				
1	Dukungan layanan yang memadai membuat saya menghabiskan waktu dengan rekan kerja	1	2	3	4	5
2	Sesama guru mempunyai hubungan baik dalam bekerja	1	2	3	4	5
3	Guru mengontrol kegiatan sendiri	1	2	3	4	5
4	Guru punya waktu dan kesempatan yang cukup dan kesempatan mendiskusikan masalah peduli dengan guru yang lain	1	2	3	4	5
5	Guru memiliki cukup waktu yang tersedia tentang kualitas guru	1	2	3	4	5
6	Kebebasan merupakan hal yang penting bagi guru dalam keputusan bekerja dan peduli	1	2	3	4	5
7	Tidak ditempatkan pada Dukungan organisasi yang melakukan sesuatu terhadap pertimbangan rekan kerja	1	2	3	4	5
8	Tim kerja yang bagus antar guru	1	2	3	4	5
9	Pekerjaan guru mempercepat keberlanjutan rasa peduli	1	2	3	4	5

Sumber: Kwak and Chung, (2010)

IV. LEADER MEMBER EXCHANGE

Bagian ini menanyakan tentang *leader member exchange*. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda saat ini dengan cara memberi tanda silang (X).

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Jawaban				
1	Pimpinan saya puas dengan kinerja saya selama itu sesuai	1	2	3	4	5
2	Pimpinan saya percaya dengan kemampuan saya sebagai guru	1	2	3	4	5
3	Saya memiliki karakter hubungan dsism bekerja dengan pimpinan secara efektif	1	2	3	4	5
4	Pimpinan saya memahami masalah dan kebutuhan saya	1	2	3	4	5
5	Pimpinan mengakui potensi saya	1	2	3	4	5

Sumber : Chiu and Hui (2020)



YAYASAN PENDIDIKAN BUNG HATTA
UNIVERSITAS BUNG HATTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

V. KEADILAN PROSEDURAL

Bagian ini menanyakan tentang keadilan prosedural. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda saat ini dengan cara memberi tanda silang (X).

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

No	Pernyataan	Jawaban				
1	Keputusan tentang pekerjaan yang dibuat oleh kepala sekolah tidak bias	1	2	3	4	5
2	Pimpinan saya membuat kepastian bahwa seluruh guru konsen tentang keputusan pekerjaan yang di buat	1	2	3	4	5
3	Untuk mengambil keputusan kepala sekolah mengumpulkan secara akurat dan lengkap semua informasi.	1	2	3	4	5
4	Pimpinan mengklarifikasi keputusan dan memberikan informasi tambahan bila diminta oleh guru.	1	2	3	4	5
5	Semua keputusan pimpinan diterapkan secara konsisten pada seluruh guru.	1	2	3	4	5
6	Guru di perbolehkan berbeda pendapat tentang keputusan pekerjaan yang di buat pimpinan.	1	2	3	4	5

Sumber : Niehoff,(1993)

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA (N=193)

No Responden	Jenis Kelamin	Status	Usia	Masa Kerja	Tingkat Pendidikan
1	2	1	4	5	1
2	2	1	3	3	1
3	2	1	3	3	2
4	1	1	2	1	1
5	2	1	2	2	1
6	1	1	5	5	2
7	2	3	5	5	1
8	2	1	3	1	1
9	1	1	3	3	1
10	2	3	5	5	1
11	1	1	5	5	1
12	2	1	4	3	1
13	2	1	4	3	1
14	2	1	3	1	2
15	2	1	3	2	1
16	1	1	3	3	1
17	2	1	3	3	1
18	2	1	5	5	1
19	2	1	5	5	1
20	2	1	4	4	1
21	2	1	4	3	1
22	2	1	4	5	1
23	2	1	3	3	1
24	2	1	4	5	2
25	1	1	5	5	1
26	1	1	4	5	2
27	2	1	3	4	1
28	2	1	3	2	1
29	2	1	3	2	1
30	1	1	5	5	1
31	2	1	4	4	1
32	2	1	5	5	2
33	2	1	5	4	1
34	2	1	3	2	1
35	1	1	4	2	1
36	2	1	4	4	2
37	2	1	5	5	1
38	2	1	4	4	1
39	1	1	5	5	1
40	2	1	5	4	1

41	2	1	4	5	2
42	1	1	4	4	1
43	1	1	5	5	1
44	2	1	3	3	1
45	2	1	3	3	1
46	2	1	4	5	1
47	1	2	2	1	1
48	2	1	4	4	1
49	2	1	5	4	1
50	1	1	3	4	2
51	2	1	5	5	1
52	2	1	4	3	1
53	1	1	4	4	2
54	2	1	5	5	1
55	1	1	4	4	1
56	2	1	3	4	1
57	2	1	3	4	1
58	2	1	4	3	1
59	2	1	4	4	2
60	1	1	3	3	2
61	2	1	4	4	1
62	1	1	2	1	1
63	2	1	5	5	2
64	1	2	2	1	1
65	2	1	4	4	1
66	2	1	5	5	1
67	2	1	4	3	1
68	1	1	5	5	1
69	2	1	4	4	1
70	2	1	4	4	2
71	2	1	4	4	2
72	2	1	4	5	1
73	2	1	4	4	1
74	1	1	4	4	1
75	1	1	5	5	1
76	1	1	4	3	1
77	1	1	5	5	1
78	2	1	4	4	1
79	2	1	4	5	1
80	2	1	2	2	1
81	2	1	4	5	1
82	2	2	2	1	1
83	1	1	4	3	2
84	2	1	4	3	1
85	2	1	4	3	1
86	2	1	4	3	1

87	1	1	4	3	1
88	2	2	2	1	1
89	2	1	4	3	1
90	2	1	4	3	1
91	2	1	4	3	1
92	1	1	4	3	2
93	2	1	4	3	1
94	1	2	4	3	2
95	2	2	2	1	1
96	2	2	2	1	1
97	1	1	4	3	2
98	2	1	3	2	1
99	2	1	4	3	2
100	2	1	4	4	1
101	2	1	3	2	1
102	2	2	2	1	1
103	2	1	3	2	1
104	1	1	3	2	1
105	2	1	4	3	1
106	2	1	4	3	1
107	2	2	2	1	1
108	2	1	2	5	1
109	2	1	4	3	1
110	2	1	4	4	1
111	2	1	4	3	1
112	2	2	2	1	1
113	2	1	4	3	1
114	2	1	4	3	1
115	2	2	2	1	1
116	2	1	4	3	1
117	2	2	2	1	1
118	2	1	4	3	1
119	2	1	4	3	1
120	2	1	4	3	2
121	2	2	2	1	1
122	2	2	2	1	1
123	2	1	4	3	1
124	2	1	4	3	1
125	2	1	4	3	1
126	2	1	4	3	1
127	2	2	2	1	1
128	2	1	4	3	1
129	2	1	3	2	1
130	2	1	4	3	1
131	2	1	3	2	1
132	2	1	4	4	1

133	2	1	3	2	1
134	2	1	3	2	1
135	2	1	3	2	1
136	2	1	3	3	1
137	2	2	2	1	1
138	1	1	3	2	1
139	2	1	3	2	1
140	2	1	3	2	1
141	1	1	3	2	1
142	2	1	3	2	1
143	2	1	3	4	1
144	2	1	3	2	1
145	2	1	3	2	1
146	2	1	3	2	1
147	2	1	3	2	1
148	2	2	2	1	1
149	1	1	3	3	1
150	2	2	2	1	1
151	2	2	1	1	1
152	2	2	2	1	1
153	2	2	2	1	1
154	2	2	2	1	1
155	2	1	3	2	1
156	2	1	4	2	1
157	2	1	3	2	1
158	2	1	4	3	1
159	2	1	2	3	1
160	2	1	3	2	1
161	2	1	3	2	1
162	2	2	1	1	1
163	2	1	3	2	1
164	2	1	3	4	1
165	2	2	2	1	1
166	2	1	3	2	1
167	2	2	2	1	1
168	2	1	3	2	1
169	2	1	3	2	1
170	1	1	3	2	1
171	2	1	3	3	1
172	2	1	4	4	1
173	2	1	3	3	1
174	2	1	5	3	1
175	2	1	4	4	2
176	2	1	4	4	2
177	2	1	3	3	2
178	2	1	3	3	1

179	2	1	4	4	1
180	2	1	3	3	2
181	2	1	3	3	2
182	2	1	4	4	1
183	2	1	3	3	1
184	2	1	4	4	2
185	2	1	3	3	2
186	2	1	4	4	1
187	2	1	4	4	2
188	2	1	3	3	1
189	2	1	4	4	1
190	2	1	4	4	2
191	2	1	4	4	2
192	2	1	4	4	1
193	2	1	4	4	1

No Resp onde n	Kesiapan Untuk Perubahan										Persepsi Dukungan Organisasi									Leader Member Exchange					Keadilan Prosedural							
	K U P 1	K U P 2	K U P 3	K U P 4	K U P 5	K U P 6	K U P 7	K U P 8	K U P 9	K U P 10	P D O 1	P D O 2	P D O 3	P D O 4	P D O 5	P D O 6	P D O 7	P D O 8	P D O 9	L M X 1	L M X 2	L M X 3	L M X 4	L M X 5	K P 1	K P 2	K P 3	K P 4	K P 5	K P 6		
1	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
2	4	3	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	2	3	
3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	1	2	3	2	3	1	3	1	2	2	1	3	1		
4	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	4	4	4	5	5	
6	4	4	3	5	4	4	1	4	1	1	3	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
7	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	3	3	4	
8	4	5	5	5	5	5	1	5	1	1	4	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	5	2	5	4	
9	3	4	4	5	5	5	1	5	1	1	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	
10	5	4	5	5	5	4	1	4	1	1	2	5	2	4	4	4	1	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	
11	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	5	5	4	5	5	5	1	5	1	1	4	4	2	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
13	5	5	5	4	5	5	1	4	1	1	3	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	
14	4	4	4	5	5	5	1	4	2	2	4	5	2	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
15	4	5	5	5	5	5	2	4	1	1	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	
16	5	5	5	4	5	4	1	5	1	1	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
18	3	3	4	3	3	3	1	3	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
19	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3		
20	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	2	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	3	3	
21	5	3	3	5	5	5	2	5	1	1	3	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	4		
22	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	3	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

24	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	
25	2	3	4	5	5	5	1	5	1	1	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
26	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
27	5	5	5	5	5	5	2	5	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
29	3	4	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	4	5	4	5	5	4	3	4	2	2	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	
31	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	
32	5	5	4	5	5	5	1	5	1	1	4	5	5	5	4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
33	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	1	
34	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
35	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	3	5	2	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	
36	4	4	4	4	5	4	1	4	1	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
37	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	2	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	
38	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	
39	5	5	3	4	4	4	5	4	5	2	4	4	1	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	1	
40	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	5	5	4	4	5	5	1	4	1	1	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	
43	4	5	4	4	5	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
44	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	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	
46	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	
47	2	2	1	2	3	2	4	3	4	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	
48	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	5	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
49	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	
50	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
51	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	

52	4	4	4	5	5	5	1	5	1	1	4	5	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4
53	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4
54	5	5	5	5	5	5	1	5	1	4	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	2	5	1	1	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
59	5	3	4	4	5	5	5	4	2	4	2	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	3
62	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
63	5	5	4	4	5	5	1	5	1	1	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4
64	5	5	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3
65	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
66	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
67	4	4	3	3	5	4	2	3	1	3	1	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
68	4	5	5	4	4	5	1	5	1	1	4	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	4	4
69	3	3	3	3	3	3	2	4	1	2	2	5	3	4	4	5	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4
70	5	5	5	4	4	5	1	4	1	1	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
71	4	4	4	5	5	5	1	5	1	1	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4
73	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	4	4	3	3	4	4	1	4	1	1	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
76	3	3	3	5	5	4	1	3	1	1	1	5	5	5	5	1	1	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
77	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	3	3	3	3
78	4	5	4	4	5	5	1	4	2	2	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	3
79	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

80	3	2	2	1	4	2	4	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2
81	2	1	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2
82	1	2	2	2	1	1	2	2	1	4	2	2	1	3	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2
83	1	2	3	4	1	3	5	2	1	4	1	2	3	1	2	2	3	3	1	1	2	3	2	1	1	3	2	1	3	1
84	2	3	1	4	5	4	4	5	4	1	2	1	3	1	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	3	1	2	1	2	2
85	1	2	2	3	2	1	1	2	1	5	1	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2	1	2	3	3	3	1	1	2	3
86	1	2	1	4	1	2	4	3	2	4	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	3	1	2	3	2	1	2
87	2	1	4	3	2	3	5	2	3	4	2	3	1	2	3	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	3	2	2	3	1
88	2	1	3	1	3	2	4	2	1	5	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3
89	1	3	1	2	1	3	5	3	1	4	2	3	1	3	1	2	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2
90	2	3	1	2	1	3	4	4	1	4	1	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	1	3	2	3	1	2	2	1	3
91	1	2	4	5	2	1	5	1	3	5	1	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	3	2	2	3	1	2	2	1	3
92	1	2	2	4	3	2	1	1	2	4	1	3	2	3	2	1	2	1	3	3	1	2	2	3	4	1	3	1	2	1
93	1	2	4	1	3	1	4	3	1	5	1	2	3	2	3	1	1	2	3	2	3	1	1	2	2	1	1	2	3	2
94	1	3	4	1	3	2	4	1	2	5	1	3	2	2	3	1	2	1	3	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3
95	2	3	1	3	2	3	5	2	3	5	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	3	2
96	1	2	3	2	1	2	4	1	2	4	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2
97	1	2	4	2	2	3	3	2	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	2	1	3	2	1	3	2	3	1	3
98	2	2	1	2	2	3	4	4	1	4	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3
99	3	1	4	2	1	4	4	1	1	4	2	1	1	3	2	1	3	1	3	2	3	3	1	2	2	3	1	1	2	1
100	2	3	2	3	2	2	4	3	2	4	2	1	2	3	2	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	3	2	2	2
101	2	2	4	4	2	2	1	2	1	4	1	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	1	2	3
102	1	2	1	2	1	2	5	3	4	4	2	1	3	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	1	2	3	1	1	2	3
103	3	2	3	3	2	2	5	1	3	5	1	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3
104	2	1	5	1	1	1	5	2	1	5	2	1	1	2	3	1	3	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	3
105	1	2	3	2	1	2	4	2	1	3	2	3	1	2	3	2	3	4	1	4	2	5	4	5	4	3	1	2	5	2
106	1	2	3	2	2	3	4	2	1	5	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	3	2	2	3	1
107	3	4	2	4	1	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	3	4	3	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2	2

108	2	2	3	3	2	3	4	1	2	1	3	2	1	1	2	3	1	2	3	3	2	1	2	2	1	3	3	2	1	1
109	2	3	3	2	5	3	4	3	2	5	2	3	1	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	1	2	3
110	2	3	1	1	2	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	3
111	2	1	2	3	3	1	4	1	3	5	1	2	3	3	2	3	1	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	3	2	2
112	3	2	3	3	2	3	4	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3	2	1	3	3	1	2
113	2	3	2	3	2	2	3	4	2	5	1	2	3	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	2	3	1	2
114	2	1	2	2	2	2	5	2	2	4	2	1	3	1	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	2
115	3	3	1	2	2	2	1	2	4	4	3	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2	3	1	2	2	1	1	3	2	3
116	2	3	2	2	2	1	5	3	2	5	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3
117	2	1	3	2	3	1	5	2	1	5	5	1	2	3	2	1	3	3	1	1	2	3	2	1	2	1	3	3	1	2
118	2	1	3	2	2	3	5	2	3	4	2	1	3	1	3	2	2	1	2	2	3	1	2	1	3	2	3	1	2	3
119	1	4	3	1	2	1	4	1	4	4	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3	3	2
120	3	3	3	3	3	3	5	5	1	1	4	1	2	1	2	4	3	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	1	3
121	3	1	3	3	1	3	1	2	5	4	1	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2
122	3	3	3	2	3	3	5	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	3	1	3
123	4	5	4	3	4	5	4	3	3	3	1	2	3	3	2	1	2	3	2	4	4	3	3	5	3	2	4	5	4	4
124	1	1	3	1	2	3	4	3	4	4	1	2	3	1	2	3	4	5	4	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3
125	3	2	3	1	2	3	4	2	3	4	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	2	3
126	3	4	5	4	4	4	5	3	1	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
127	3	2	3	3	3	3	5	2	2	5	1	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2
128	3	4	4	3	4	4	5	3	1	3	2	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5
129	1	3	3	4	4	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
130	1	2	4	5	5	3	1	4	1	1	2	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
131	1	4	3	5	5	5	1	4	1	1	1	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4
132	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3
133	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
134	5	5	4	3	5	2	1	1	3	1	1	4	1	2	3	5	3	5	5	5	1	3	2	3	3	1	5	2	1	3
135	1	5	3	5	5	4	1	5	2	2	3	5	3	5	3	4	1	3	3	5	5	3	4	5	3	3	3	5	5	5

136	3	5	3	3	5	3	2	4	3	5	4	4	4	4	2	2	3	3	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5
137	5	5	5	5	5	5	1	4	1	1	4	5	4	4	4	4	2	5	4	5	5	5	4	4	2	4	5	4	4	3
138	4	4	3	5	4	5	2	4	3	3	3	5	2	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5
139	3	2	3	5	4	4	1	2	1	5	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4
140	3	4	4	5	5	5	1	4	1	1	3	5	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
141	4	4	4	5	4	5	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3
142	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	4	2	2	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5
143	3	5	4	3	5	5	1	4	3	5	2	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	1	4	4	3	4	4
144	5	5	4	5	5	5	3	4	1	1	3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
145	5	5	4	5	5	5	3	4	1	1	3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
146	4	3	4	4	3	3	2	4	1	2	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4
147	3	1	4	4	3	3	2	4	1	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4
148	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	2
149	1	2	4	4	5	3	1	4	2	5	3	5	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
150	3	4	3	4	5	5	1	3	2	3	3	5	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5
151	5	5	4	5	5	4	2	4	2	2	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5
152	3	4	4	5	5	4	1	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	5
153	1	2	5	3	4	2	3	4	5	4	1	3	1	4	4	5	2	4	4	1	4	2	3	4	1	4	4	4	1	4
154	5	1	3	3	5	4	1	3	1	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	4	5
155	4	4	4	4	4	4	1	3	2	3	3	5	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3
156	4	4	4	4	4	4	1	4	2	1	1	4	1	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4
157	3	4	3	4	4	4	2	4	2	2	3	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	5	4
158	1	2	3	4	5	4	2	4	1	3	5	4	3	1	2	3	4	5	1	5	4	3	5	4	5	4	2	1	2	3
159	3	4	5	5	3	4	4	5	1	2	1	5	3	4	5	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4
160	4	4	3	2	4	5	3	3	3	2	3	5	3	4	4	5	3	5	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	5
161	3	4	3	5	5	4	1	4	2	3	2	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	3	4	1	3	4	3	3	4
162	4	5	4	4	5	5	2	4	2	1	3	4	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	2	4	5	4	5	3
163	3	5	4	4	5	4	2	4	1	1	3	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4

164	5	4	5	4	5	3	2	3	1	1	3	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	4	2	4	5	4	5	5	
165	5	4	5	4	5	4	1	4	1	1	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	
166	2	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	4	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	5	
167	3	4	4	5	5	4	3	3	2	1	3	5	3	2	3	4	1	5	4	5	4	4	2	4	1	3	2	4	5	4	
168	2	4	3	3	4	5	1	3	1	1	3	4	3	5	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	
169	5	4	3	5	5	5	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	
170	5	4	2	5	5	3	1	3	2	1	3	5	3	5	4	2	3	5	3	4	4	5	3	3	1	3	4	4	2	4	
171	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	4	3	3	
172	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
173	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
174	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
175	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
176	2	2	3	2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
177	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
178	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
179	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
180	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
181	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
182	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
183	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
184	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
185	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
186	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
187	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	
188	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
189	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
190	2	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4
191	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	

192	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
193	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3

LAMPIRAN 4

PROFIL RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	34	17.6	17.6	17.6
	Perempuan	159	82.4	82.4	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	166	86.0	86.0	86.0
	Belum Menikah	25	13.0	13.0	99.0
	Duda/Janda	2	1.0	1.0	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 s/d 25 tahun	2	1.0	1.0	1.0
	26 s/d 30 tahun	28	14.5	14.5	15.5
	31 s/d 40 tahun	59	30.6	30.6	46.1
	41 s/d 50 tahun	81	42.0	42.0	88.1
	> 50 tahun	23	11.9	11.9	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	28	14.5	14.5	14.5
6 s/d 10 tahun	35	18.1	18.1	32.6
11 s/d 15 tahun	59	30.6	30.6	63.2
16 s/d 20 tahun	42	21.8	21.8	85.0
> 21 tahun	29	15.0	15.0	100.0
Total	193	100.0	100.0	

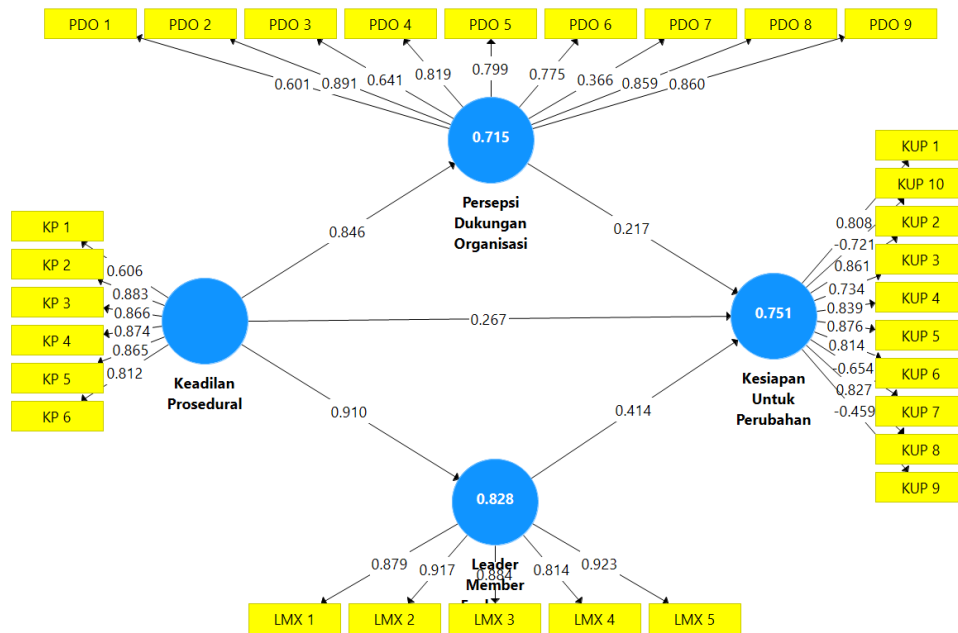
Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	162	83.9	83.9	83.9
S2	31	16.1	16.1	100.0
Total	193	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

MEASUREMENT MODEL ASSESSMENT

Tahap 1 :



Outer Loadings

	Keadilan Prosedural	Kesiapan Untuk Perubahan	Leader Member Exchange	Persepsi Dukungan Organisasi
KP 1	0,606			
KP 2	0,883			
KP 3	0,866			
KP 4	0,874			
KP 5	0,865			
KP 6	0,812			
KUP 1		0,808		
KUP 10		-0,721		
KUP 2		0,861		
KUP 3		0,734		
KUP 4		0,839		

KUP 5		0,876		
KUP 6		0,814		
KUP 7		-0,654		
KUP 8		0,827		
KUP 9		-0,459		
LMX 1			0,879	
LMX 2			0,917	
LMX 3			0,884	
LMX 4			0,814	
LMX 5			0,923	
PDO 1				0,601
PDO 2				0,891
PDO 3				0,641
PDO 4				0,819
PDO 5				0,799
PDO 6				0,775
PDO 7				0,366
PDO 8				0,859
PDO 9				0,860

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Keadilan Prosedural	0,902	0,917	0,926	0,678
Kesiapan Untuk Perubahan	0,630	0,936	0,790	0,591
Leader Member Exchange	0,929	0,932	0,947	0,781
Persepsi Dukungan Organisasi	0,896	0,926	0,918	0,565

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

	Keadilan Prosedural	Kesiapan Untuk Perubahan	Leader Member Exchange	Persepsi Dukungan Organisasi
Keadilan Prosedural	0,824			
Kesiapan Untuk Perubahan	0,827	0,769		

Leader Member Exchange	0,910	0,852	0,884	
Persepsi Dukungan Organisasi	0,846	0,814	0,898	0,752

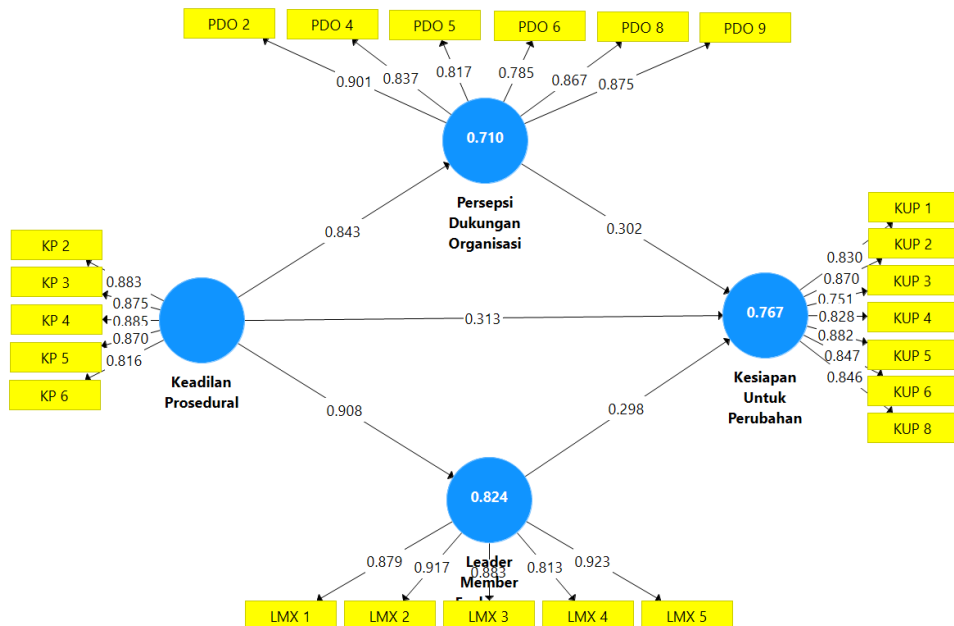
Cross Loadings

	Keadilan Prosedural	Kesiapan Untuk Perubahan	Leader Member Exchange	Persepsi Dukungan Organisasi
KP 1	0,606	0,418	0,524	0,478
KP 2	0,883	0,715	0,802	0,725
KP 3	0,866	0,774	0,817	0,804
KP 4	0,874	0,744	0,787	0,714
KP 5	0,865	0,722	0,796	0,711
KP 6	0,812	0,651	0,728	0,701
KUP 1	0,656	0,808	0,655	0,708
KUP 10	-0,527	-0,721	-0,565	-0,492
KUP 2	0,723	0,861	0,724	0,703
KUP 3	0,634	0,734	0,620	0,616
KUP 4	0,726	0,839	0,743	0,635
KUP 5	0,760	0,876	0,787	0,767
KUP 6	0,664	0,814	0,737	0,748
KUP 7	-0,511	-0,654	-0,551	-0,455
KUP 8	0,702	0,827	0,715	0,718
KUP 9	-0,310	-0,459	-0,286	-0,168
LMX 1	0,742	0,752	0,879	0,838
LMX 2	0,851	0,798	0,917	0,856
LMX 3	0,806	0,765	0,884	0,771
LMX 4	0,791	0,672	0,814	0,669
LMX 5	0,828	0,773	0,923	0,826
PDO 1	0,477	0,468	0,526	0,601
PDO 2	0,762	0,753	0,827	0,891
PDO 3	0,528	0,438	0,524	0,641
PDO 4	0,752	0,696	0,757	0,819
PDO 5	0,614	0,569	0,645	0,799
PDO 6	0,563	0,588	0,677	0,775
PDO 7	0,292	0,308	0,284	0,366
PDO 8	0,777	0,775	0,835	0,859
PDO 9	0,763	0,729	0,788	0,860

Heterotrait-Monotrait
Ratio (HTMT)

	Keadilan Prosedural	Kesiapan Untuk Perubahan	Leader Member Exchange	Persepsi Dukungan Organisasi
Keadilan Prosedural				
Kesiapan Untuk Perubahan	0,884			
Leader Member Exchange	0,989	0,904		
Persepsi Dukungan Organisasi	0,921	0,851	0,966	

Tahap 2 :



Outer Loadings

	Keadilan Prosedural	Kesiapan Untuk Perubahan	Leader Member Exchange	Persepsi Dukungan Organisasi
KP 2	0,883			
KP 3	0,875			
KP 4	0,885			
KP 5	0,870			
KP 6	0,816			
KUP 1		0,830		
KUP 2		0,870		
KUP 3		0,751		
KUP 4		0,828		
KUP 5		0,882		
KUP 6		0,847		
KUP 8		0,846		
LMX 1			0,879	
LMX 2			0,917	
LMX 3			0,883	
LMX 4			0,813	
LMX 5			0,923	
PDO 2				0,901
PDO 4				0,837
PDO 5				0,817
PDO 6				0,785
PDO 8				0,867
PDO 9				0,875

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Keadilan Prosedural	0,917	0,918	0,938	0,751
Kesiapan Untuk Perubahan	0,929	0,931	0,942	0,701
Leader Member Exchange	0,929	0,932	0,947	0,781
Persepsi Dukungan Organisasi	0,922	0,928	0,939	0,719

Discriminant Validity

Fornell-Larcker
Criterion

	Keadilan Prosedural	Kesiapan Untuk Perubahan	Leader Member Exchange	Persepsi Dukungan Organisasi
Keadilan Prosedural	0,866			
Kesiapan Untuk Perubahan	0,837	0,837		
Leader Member Exchange	0,908	0,852	0,884	
Persepsi Dukungan Organisasi	0,843	0,832	0,896	0,848

Cross Loadings

	Keadilan Prosedural	Kesiapan Untuk Perubahan	Leader Member Exchange	Persepsi Dukungan Organisasi
KP 2	0,883	0,707	0,802	0,716
KP 3	0,875	0,784	0,817	0,803
KP 4	0,885	0,741	0,786	0,712
KP 5	0,870	0,720	0,796	0,713
KP 6	0,816	0,669	0,728	0,702
KUP 1	0,665	0,830	0,655	0,696
KUP 2	0,729	0,870	0,724	0,701
KUP 3	0,647	0,751	0,620	0,624
KUP 4	0,721	0,828	0,743	0,643
KUP 5	0,767	0,882	0,787	0,768
KUP 6	0,674	0,847	0,737	0,740
KUP 8	0,699	0,846	0,715	0,698
LMX 1	0,736	0,760	0,879	0,833
LMX 2	0,857	0,799	0,917	0,838
LMX 3	0,805	0,758	0,883	0,774
LMX 4	0,781	0,673	0,813	0,680
LMX 5	0,828	0,771	0,923	0,829
PDO 2	0,763	0,765	0,828	0,901
PDO 4	0,757	0,715	0,757	0,837
PDO 5	0,609	0,605	0,645	0,817
PDO 6	0,571	0,613	0,677	0,785
PDO 8	0,779	0,776	0,835	0,867

PDO 9	0,769	0,731	0,788	0,875
--------------	-------	-------	-------	-------

Heterotrait-Monotrait
Ratio (HTMT)

	Keadilan Prosedural	Kesiapan Untuk Perubahan	Leader Member Exchange	Persepsi Dukungan Organisasi
Keadilan Prosedural				
Kesiapan Untuk Perubahan	0,906			
Leader Member Exchange	0,983	0,915		
Persepsi Dukungan Organisasi	0,908	0,893	0,962	

LAMPIRAN 6

ANALISIS DESKRIPTIF

Kesiapan Untuk Perubahan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KUP.1	193	1	5	3.22	1.357
KUP.2	193	1	5	3.38	1.306
KUP.3	193	1	5	3.47	1.080
KUP.4	193	1	5	3.51	1.271
KUP.5	193	1	5	3.69	1.273
KUP.6	193	1	5	3.72	1.153
KUP.8	193	1	5	3.41	1.148
Kesiapan_Untuk_Perubahan	193	7	35	24.40	7.200
Valid N (listwise)	193				

Persepsi Dukungan Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PDO.2	193	1	5	3.84	1.262
PDO.4	193	1	5	3.40	1.169
PDO.5	193	1	5	3.42	1.054
PDO.6	193	1	5	3.41	1.264
PDO.8	193	1	5	3.65	1.199
PDO.9	193	1	5	3.47	1.216
Persepsi_Dukungan_Organisasi	193	9	30	21.19	6.077
Valid N (listwise)	193				

Leader Member Exchange

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LMX.1	193	1	5	3.66	1.274
LMX.2	193	1	5	3.52	1.242
LMX.3	193	1	5	3.33	1.272
LMX.4	193	1	5	3.10	1.132
LMX.5	193	1	5	3.48	1.208
Leader_Member_Exchange	193	5	25	17.08	5.417
Valid N (listwise)	193				

Keadilan Prosedural

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KP.2	193	1	5	3.13	1.226
KP.3	193	1	5	3.47	1.199
KP.4	193	1	5	3.22	1.257
KP.5	193	1	5	3.28	1.285
KP.6	193	1	5	3.48	1.080
Keadilan_Prosedural	193	8	25	16.59	5.245
Valid N (listwise)	193				

LAMPIRAN 7

R square dan Q square

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kesiapan Untuk Perubahan	0,767	0,763
Leader Member Exchange	0,824	0,823
Persepsi Dukungan Organisasi	0,710	0,709

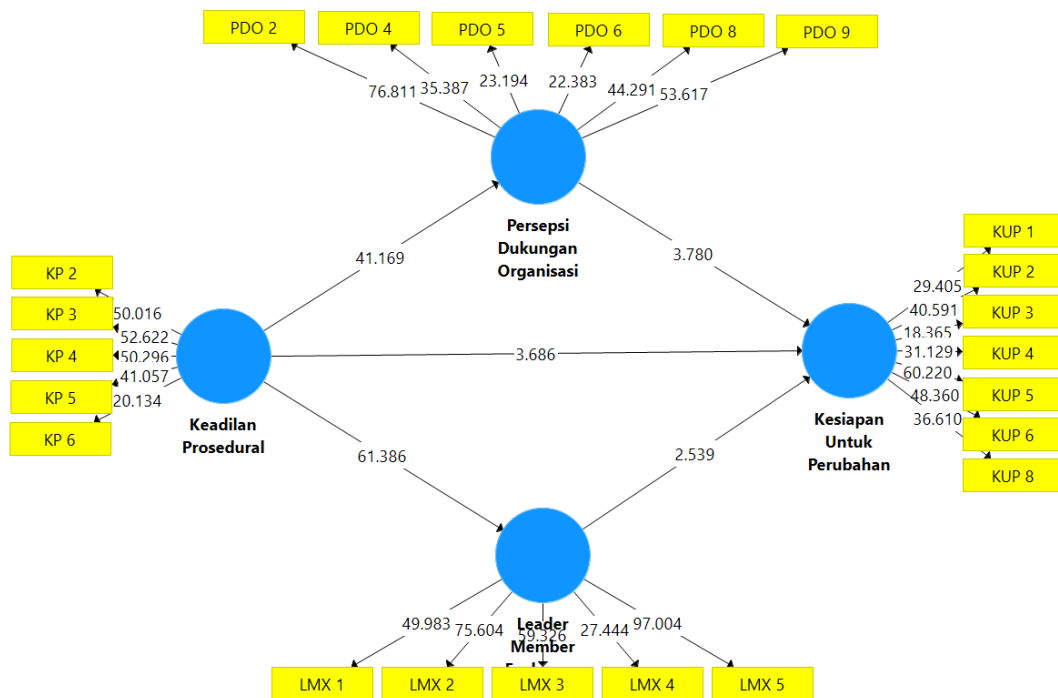
Construct Crossvalidated Redundancy

Total

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Keadilan Prosedural	965,000	965,000	
Kesiapan Untuk Perubahan	1351,000	632,526	0,532
Leader Member Exchange	965,000	348,609	0,639
Persepsi Dukungan Organisasi	1158,000	577,215	0,502

LAMPIRAN 8

STRUCTURAL MODEL ASSESSMENT



Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keadilan Prosedural -> Kesiapan Untuk Perubahan	0,313	0,308	0,085	3,686	0,000
Keadilan Prosedural -> Leader Member Exchange	0,908	0,910	0,015	61,386	0,000
Keadilan Prosedural -> Persepsi Dukungan Organisasi	0,843	0,844	0,020	41,169	0,000

Leader Member Exchange -> Kesiapan Untuk Perubahan	0,298	0,307	0,117	2,539	0,011
Persepsi Dukungan Organisasi -> Kesiapan Untuk Perubahan	0,302	0,297	0,080	3,780	0,000

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keadilan Prosedural -> Leader Member Exchange -> Kesiapan Untuk Perubahan	0,270	0,279	0,107	2,528	0,012
Keadilan Prosedural -> Persepsi Dukungan Organisasi -> Kesiapan Untuk Perubahan	0,255	0,251	0,068	3,751	0,000