



**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI,
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, DAN KOMITMEN
AFEKTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 NGAWI**

TESIS

Disusun untuk Memenuhi Persyaratan Menyelesaikan Pendidikan Strata 2
Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro

Dosen Pembimbing:

Dr. Drs. R. Slamet Santoso, M.Si.

Disusun Oleh:

Hafids Haryonno

14020123420012

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2025**

HALAMAN PERNYATAAN
KEASLIAN KARYA ILMIAH (TESIS)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hafids Haryonno

NIM 14020123420012

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah (Tesis) yang saya susun dengan judul

**Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Psikologis, dan Komitmen
Afektif Terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ngawi**

Adalah benar-benar **Hasil Karya Ilmiah Tulisan Saya Sendiri** yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program Magister Administrasi Publik ini ataupun pada program lainnya serta bukan merupakan plagiat dari tesis atau karya ilmiah orang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kerjasamanya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Semarang, 30 Desember 2025

Mengetahui,

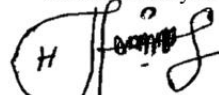
Dosen Pembimbing



Dr. Drs. R. Slamet Santoso, M.Si.

NIP. 196707271998031005

Pembuat Pernyataan



Hafids Haryonno

NIM. 14020123420012

Ketua Program Studi



Dr. Dra. Augustin Rina Herawati, M.Si.,

NIP. 196708151994012001

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 NGAWI

Dipersiapkan dan disusun oleh:
Hafids Haryonno (14020123420012)
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal : 29 Desember 2025

Ketua Penguji/ Pembimbing I



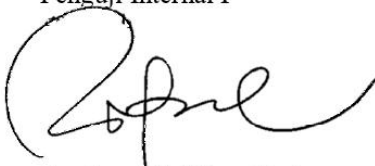
Dr. Drs. R. Slamet Santoso, M.Si.
NIP. 196707271993031005

Sekretaris Penguji/ Pembimbing II



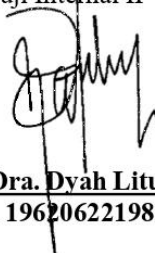
Dr. Dra. Augustin Rina Herawati, M.Si.
NIP. 196708151994012001

Penguji Internal I



Dr. Dra. Ida Hayu Dwimawanti, M.M.
NIP. 196708191994032003

Penguji Internal II



Dr. Dra. Dyah Lituhayu, M.Si.
NIP. 196206221989022001

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P.)

Tanggal: 30 Desember 2025
Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik
Universitas Diponegoro



Dr. Dra. Augustin Rina Herawati, M.Si.
NIP. 196708151994012001

MOTTO

"Orang mukmin itu ramah dan diperlakukan dengan ramah. Tidak ada kebaikan bagi orang yang tidak ramah. Dan sebaik-baiknya manusia adalah orang yang bermanfaat bagi orang yang lain."

(HR. Ath-Thabrani dalam Kitab Al Awsath)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW., atas penyusunan tesis ini dapat berjalan dengan lancar penelitian ini penulis hadiahkan dan menyampaikan terima kasih banyak kepada:

1. Allah SWT., atas segala limpahan rahmat, nikmat, dan karunia-Nya.
2. Kedua orang tua saya yakni bapak Subur Haryono dan ibu Darti yang tak pernah kenal lelah dalam menyayangi, mendidik, menasehati, serta mencurahkan doa-doa sekaligus motivasi kepada saya.
3. Kakak tercinta Mbak Indah Hartini, S.Pd. Gr. dan Mas Agus Purnomo Sidiq, S.E. yang senantiasa menyemangati, memotivasi, dan mencurahkan doa-doa tanpa henti kepada saya.
4. Keponakan tercinta Fadhil Raihan Akbar, Fathan Fauzi Abdillah, dan Fathir Zulfadli Rabbani yang senantiasa menjadi pemicu semangat dalam hidup saya selama ini.
5. Motor Honda Supra X 125 tercinta, sahabat setia yang menemani disetiap perjalanan penulis. Terima kasih telah menjadi bagian dari proses ini.
6. Bapak Dr. Drs. R. Slamet Santoso, M.Si. selaku dosen pembimbing hebat yang senantiasa mengarahkan dan memotivasi saya untuk terus berproses dalam penyelesaian tesis ini.
7. Ibu Dr. Dra. Augustin Rina Herawati, M.Si. selaku dosen pembimbing sekaligus Kaprodi yang juga senantiasa mengarahkan dan memberi masukan demi terselesaikannya tesis ini.
8. Ibu Dr. Dra. Ida Hayu Dwimawanti, M.M.. selaku dosen penguji yang selalu memberikan saran juga motivasi yang membangun guna terselesaikannya tesis ini.
9. Ibu Dr. Dra. Dyah Lituhayu, M.Si.. selaku dosen penguji juga yang selalu memberikan saran sekaligus motivasi yang membangun guna terselesaikannya tesis ini.
10. Ibu Sri Yuani, S.Pd. selaku guru pembimbing saya dari Madrasah Aliyah hingga saat ini yang selalu memotivasi dan memberikan bantuan pada saya.
11. Bapak Galih Wahyu Pradana, S.A.P., M.Si., yang merupakan dosen dijenjang sarjana saya dulu, dimana hingga saat ini beliau senantiasa memberikan arahan, motivasi, dan bantuan kepada saya tanpa henti untuk terus meningkatkan kualitas diri.
12. Seluruh Bapak / Ibu Dosen dan tenaga pendidik di S2 Magister Administrasi Publik yang telah banyak mengajarkan banyak ilmu pengetahuan yang dapat mendukung terselesaikannya tesis ini.

13. Nona dengan nama Intan Oktiviana Putri, yang telah menjadi penyemangat serta senantiasa dengan sabar memotivasi dan tanpa henti memberikan doa kepada saya dari zaman MTs hingga sekarang ini. Semoga segala sesuatu yang menjadi rencana serta keinginan kita terakbul oleh Allah SWT. Aamiin.
14. Mas Elsa Pudyaningrat, A.Md.Ak. yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian tesis ini.
15. Seluruh teman seperjuangan di Universitas Diponegoro ini, khususnya di program studi S2 Administrasi Publik Undip khususnya Afif Fadhilah, M. Yanwar Darmadi Puta, M. Faishal Ridho, Dimas Junian Fadhilah, dan seluruh rekan-rekan MAP Undip, khususnya angkatan 60.
16. Seluruh keluarga besar KIPASCA Undip, Komunitas Beasiswa Unggulan Undip, dan Forum Awardee Beasiswa Unggulan Regional Semarang yang senantiasa menemani episode-episode saya selama perkuliahan magister ini.
17. Bapak Maskur, S.Pd. selaku Kepala MAN 1 Ngawi yang telah berkenan memberikan bantuan dalam penelitian tesis ini.
18. Pak Rusmanto dan Pak Wardi selaku tendik MAP yang telah membantu berbagai urusan administrasi penulis hingga bisa menyelesaikan tesis ini.
19. Keluarga besar saya dari jalur Mbah Maduri-Asmonah, khususnya Pakpuh Bibit (Marnuji), Bupuh Harti, Pakpuh Man, Pakpuh Karni, Mbok Suparni, Mbok Yah, Mbak Insiyah, Mas Narwadi, Mas Mahmudi, Mbak Sunarti, Mbak Ipah, Mbok Ndari, Mas Somad, Mas Iswanto, Mas Tasrip, Mbak Retno, Mas Khotib, Mbak Atul, Mbak Siroh, Mas Amin, Mas Rizza, Mbak Novi, Mbak Karin dan semuanya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, dimana yang selalu mensupport dan membantu semua hal dalam hidup saya.
20. Keluarga besar saya dari jalur Mbah Sayuti-Mirastri, khususnya Bulek Sri, Paklik Tejo, dan semuanya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, dimana yang senantiasa membantu semua hal dalam hidup saya.
21. Seluruh bapak ibu guru dan tendik MAN 1 Ngawi yang memberikan dukungan dengan menjadi responden dalam menyelesaikan tesis ini, khususnya bapak Eka Sukaca, bapak Hari Nur Wahyono, bapak Ahmadi Badruttamam, bu Nur Hikmah, dan lain-lainnya.
22. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tesis ini, yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul **Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Psikologis, dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ngawi** ini dengan baik.

Penelitian ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan program S2 Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

Tesis ini dapat disusun berkat usaha dan bantuan berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, baik dalam bentuk bimbingan, dukungan, maupun informasi selama proses penelitian berlangsung. Rasa hormat dan penghargaan yang tulus penulis sampaikan kepada:

1. Dr. Drs. R. Slamet Santoso, M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang luar biasa selama proses penyusunan penelitian ini. Terima kasih atas kesabaran dan perhatian yang selalu diberikan dalam setiap penyelesaian tesis ini;
2. Prof. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Diponegoro;
3. Dr. Drs. Teguh Yuwono, M. Pol. Admin., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro;
4. Dr. A.P. Tri Yuniningsih, M.Si., selaku Kepala Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro;
5. Dr. Augustina Rina Herawati, M.Si., selaku Kepala Program Studi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro;
6. Seluruh dosen Departemen Administrasi Publik serta seluruh anggota civitas akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro atas ilmu, pengalaman, serta bantuan yang diberikan selama masa studi penulis;

7. Keluarga saya, yakni Bapak Subur Haryono, Ibu Darti, Mbak Indah Hartini, Mas Agus Purnomo Sidiq, Fadhil Raihan Akbar, Fathan Fauzi Abdillah, dan Fathir Zulfadli Rabbani yang senantiasa memberi dukungan dan doa dalam menyelesaikan penelitian ini;
8. Bapak Maskur, S.Pd. selaku kepala MAN 1 Ngawi yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian;
9. Ibu Sri Yuani, S.Pd. selaku guru pembimbing dari MAN 1 Ngawi yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian;
10. Seluruh jajaran Bapak Ibu guru dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ngawi yang telah berkenan menjadi responden dalam penelitian ini;
11. Mas Elsa Pudyaningrat, A.Md.Ak. yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian;
12. Teman-teman seperjuangan Magister Administrasi Publik Angkatan 60, khususnya Afif Fadhillah, Yanwar, Faishal, Dimas, dan teman-teman baik penulis yang selalu memberikan semangat dan bantuan kepada penulis.
13. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan penelitian di masa mendatang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi salah satu referensi yang berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi berbagai pihak. Atas segala kekurangan yang ada, penulis memohon maaf dan mengucapkan terima kasih.

Semarang, 30 Desember 2025

Peneliti,

Hafids Haryonno

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, PEMBERDAYAAN
PSIKOLOGIS, DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 NGAWI**

Hafids Haryonno
Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Diponegoro
hafidsharyonno@students.undip.ac.id

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kualitas tata kelola dan layanan publik di sektor pendidikan madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Psikologis, dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Ngawi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai MAN 1 Ngawi sebanyak 87 orang, yang diambil menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah divalidasi dan diuji reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, Persepsi Dukungan Organisasi memiliki nilai korelasi 0,622 (kontribusi 38,7%), Pemberdayaan Psikologis sebesar 0,588 (kontribusi 34,5%), dan Komitmen Afektif menunjukkan pengaruh paling kuat dengan korelasi 0,701 (kontribusi 49,1%). Secara simultan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 75,7% variasi kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai madrasah memerlukan pendekatan yang tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga menekankan penguatan dukungan organisasi, pemberdayaan psikologis, dan keterikatan emosional. Hasil ini diharapkan menjadi dasar bagi perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih humanistik dan berkelanjutan di lingkungan madrasah.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Persepsi Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Psikologis, Komitmen Afektif, Madrasah

**THE EFFECT OF PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT,
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, AND AFFECTIVE COMMITMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 NGAWI**

Hafids Haryonno
Master of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences,
Diponegoro University
hafidsharyonno@students.undip.ac.id

ABSTRAC

Employee performance is a crucial factor in improving the quality of governance and public services in the madrasah education sector. This study aims to analyze the influence of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment, and Affective Commitment on Employee Performance at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Ngawi. This study uses a quantitative approach with a survey method. The research population includes all 87 employees of MAN 1 Ngawi, which were selected using total sampling technique. Data were collected through a validated and reliability-tested questionnaire, then analyzed using Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through SmartPLS software. The results showed that all independent variables had a positive and significant effect on employee performance. Partially, Perceived Organizational Support had a correlation value of 0.622 (38.7% contribution), Psychological Empowerment was 0.588 (34.5% contribution), and Affective Commitment showed the strongest influence with a correlation of 0.701 (49.1% contribution). Simultaneously, these three variables were able to explain 75.7% of the variation in employee performance. These findings confirm that improving the performance of madrasah employees requires an approach that is not only structural but also emphasizes strengthening organizational support, psychological empowerment, and emotional attachment. These results are expected to form the basis for the formulation of more humanistic and sustainable human resource management policies in madrasahs.

Keywords: Employee Performance, Perception of Organizational Support, Psychological Empowerment, Affective Commitment, Madrasah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN TESIS	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRAC	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	12
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	12
1.2.2 Perumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Kegunaan Penelitian	14
1.5 Kerangka Teori	15
1.5.1 Penelitian Terdahulu.....	16
1.5.2 Administrasi Publik.....	21
1.5.3 Manajemen Publik.....	24
1.5.4 Kinerja.....	26
1.5.5 Teori Kinerja Pegawai	31
1.5.6 Kinerja Pegawai	33
1.5.7 Presepsi Dukungan Organisasi.....	39
1.5.8 Pemberdayaan Psikologis.....	43
1.5.9 Komitmen Afektif.....	44
1.5.10 Pengaruh Antara Presepsi Dukungan Organisasi dengan Kinerja Pegawai.....	46
1.5.11 Pengaruh Antara Pemberdayaan Psikologis dengan Kinerja Pegawai.....	48
1.5.12 Pengaruh Antara Komitmen Afektif dengan Kinerja Pegawai.....	49
1.5.13 Pengaruh Antara Presepsi Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Psikologis, dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai.....	49
1.6 Kerangka Berpikir Penelitian	51
1.7 Hipotesis	52
1.8 Definisi Konsep	53

1.9 Definisi Operasional	56
1.10 Metodologi Penelitian	58
BAB II DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	77
2.1 Profil Instansi	77
2.2 Visi dan Misi	79
2.3 Struktur Organisasi	82
2.4 Pegawai MA Negeri 1 Ngawi	85
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	86
3.1 Hasil Penelitian	86
3.1.1 Pengumpulan Data	86
3.1.2 Analisis Deskriptif Responden Penelitian	86
3.1.3 Analisis Data	88
3.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian	97
3.1.5 Analisis Variabel dan Indikator Penelitian	176
3.1.6 Analisis <i>Partial Last Square</i>	187
3.2 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	209
3.2.1 Pengaruh Antara X1 dengan Y1	209
3.2.2 Pengaruh Antara X2 dengan Y1	211
3.2.3 Pengaruh Antara X3 dengan Y1	212
3.2.4 Pengaruh Antara X1, X2, X3 dengan Y1	213
3.3 Pembahasan Penelitian	215
3.3.1 Pengaruh Antara X1 dengan Y1	216
3.3.2 Pengaruh Antara X2 dengan Y1	218
3.3.3 Pengaruh Antara X3 dengan Y1	219
3.4 Implikasi Manajerial	221
3.5 Keterbatasan Penelitian	233
BAB IV PENUTUP	236
4.1 Kesimpulan	236
4.2 Saran	240
DAFTAR PUSTAKA	243
LAMPIRAN	251

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Nilai Akreditasi Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Ngawi	2
Tabel 1.2	Data MA Terbaik se-provinsi Jawa Timur Tahun 2022 versi TOP 1000 Sekolah LTMPPT	3
Tabel 1.3	Data SMA/MA/SMK Terbaik se-kabupaten Ngawi Jawa Timur Tahun 2022 versi TOP 1000 Sekolah LTMPPT	4
Tabel 1.4	Data Pegawai MA Negeri di Wilayah Kab. Ngawi	5
Tabel 1.5	Studi Pendahuluan terkait Kinerja Pegawai di Lingkungan Madrasah	6
Tabel 1.6	Trend Kinerja Pegawai Tahun 2022 – 2025	7
Tabel 1.7	Penelitian Terdahulu	16
Tabel 1.8	Definisi Operasional	56
Tabel 1.9	Tabel Pengukuran	65
Tabel 2.1	Rekap Data Kepegawain MA Negeri 1 Ngawi Tahun 2025	85
Tabel 3.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin, Pendidikan, dan Bidang Pekerjaan	93
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Presepsi Dukungan Organisasi (X1).....	95
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Pemberdayaan Psikologis (X2).....	96
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Komitmen Afektif (X3).....	97
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y1).....	98
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	100
Tabel 3.7	Pembagian Interval Kelas.....	101
Tabel 3.8	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X111.....	103
Tabel 3.9	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X112.....	105
Tabel 3.10	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X121.....	107
Tabel 3.11	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X122.....	109
Tabel 3.12	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X131.....	111
Tabel 3.13	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X132.....	113
Tabel 3.14	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X141.....	115
Tabel 3.15	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X142.....	117
Tabel 3.16	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X211.....	119
Tabel 3.17	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X212.....	121
Tabel 3.18	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X221.....	123
Tabel 3.19	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X222.....	125
Tabel 3.20	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X231.....	127
Tabel 3.21	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X232.....	129
Tabel 3.22	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X241.....	131
Tabel 3.23	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X242.....	133
Tabel 3.24	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X311.....	136
Tabel 3.25	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X312.....	138
Tabel 3.26	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X321.....	140
Tabel 3.27	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X322.....	142
Tabel 3.28	Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X331.....	144

Tabel 3.29 Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X332.....	146
Tabel 3.30 Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X341.....	148
Tabel 3.31 Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X342.....	150
Tabel 3.32 Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X351.....	152
Tabel 3.33 Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan X352.....	154
Tabel 3.34 Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan Y111.....	156
Tabel 3.35 Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan Y112.....	158
Tabel 3.36 Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan Y121.....	160
Tabel 3.37 Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan Y122.....	162
Tabel 3.38 Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan Y131.....	164
Tabel 3.39 Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan Y132.....	166
Tabel 3.40 Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan Y141.....	168
Tabel 3.41 Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan Y142.....	170
Tabel 3.42 Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan Y151.....	172
Tabel 3.43 Hasil Frekuensi Jawaban Pertanyaan Y152.....	174
Tabel 3.44 Statistika Deskriptif Variabel Presepsi Dukungan Organisasi	177
Tabel 3.45 Statistika Deskriptif Variabel Pemberdayaan Psikologis.....	180
Tabel 3.46 Statistika Deskriptif Variabel Komitmen Afektif	182
Tabel 3.47 Statistika Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	185
Tabel 3.48 Nilai Outher Loading First-order CFA	188
Tabel 3.49 Nilai Outher Loading Second-order CFA	191
Tabel 3.50 Hasil Uji Validitas Konvergen	196
Tabel 3.51 Hasil Uji Reliabilitas dengan metode SEM-PLS	199
Tabel 3.52 Nilai R^2	203
Tabel 3.53 Nilai Q^2	206
Tabel 3.54 Hasil Uji Hipotesis 1	209
Tabel 3.55 Hasil Uji Hipotesis 2	211
Tabel 3.56 Hasil Uji Hipotesis 3	212
Tabel 3.57 Hasil Uji Hipotesis 4	213
Tabel 3.58 Hasil Rekap Korelasi Antar Variabel	214
Tabel 3.59 Implikasi Manajerial	222

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Teori	15
Gambar 1.2 Sintesis Penelitian	31
Gambar 1.3 Kerangka Alur Berpikir Penelitian	51
Gambar 1.4 Hipotesis Penelitian	53
Gambar 2.1 Struktur Organisasi di MAN 1 Ngawi	82
Gambar 3.1 Hubungan antar konstruk <i>Second-order</i> CFA	190
Gambar 3.2 Tahap Pemeriksaan Outher Model	194