

DAFTAR PUSTAKA

- A A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Amalia Puti Tahira, Munizu Musran dan Umar Fauziah. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation Against Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation Variable: The Case of The Takalar District Court. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE)*. 5 (1)
- Ahmad. 2019, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Jurnal manajemen, strategi dan kewirausahaan, Vol.6, no. 2.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Awidiya , Kadek Raditya dan I. Gusti Salit Ketut Netra. 2021. The Influence of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in the Housing and Land Areas of Denpasar City. *European Journal of Business and Management Research*. 6 (6)
- Bagus Kisworo. 2012. *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis. UNY.
- Bakaring Haris, dkk. 2023. *The Influence Of Remuneration, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In Tax Office In Makassar City*. *Scientium Management Review*. 2 (1)
- Budihardjo. 2015. *Panduan praktis penilaian kinerja karyawan*. Jakarta: Penerbit Asa Sukses.
- Bungin Burhan. 2006. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Cahyani, N., Kamase, J., & Aminuddin, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS : JURNAL ILMU EKONOMI*, 4(1), 56–69.
- Charles Dw Simaremare dan H.B. Isyandi, (2015). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau*, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, VII (3).
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
-k. 2021. *Employee Work Motivation In Maintaining The Performance Of Balikpapan Regional Hospital Nurses During The Covid-19 Pandemic*. *Eduvest – Journal of Universal Studies* Volume 1(11).



- Dhermawan Dkk, 2019, Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Di Kabupaten Sleman, Jurnal bisnis dan ekonomi, Vol.5, no 1.48-72.
- Edwin B. Flippo, 2010, Manajemen Personalialia, Gelora Askara Pratama, Jakarta.
- Enterprise, J. (2014). MySQL untuk Pemula. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Eriyanto. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. Jurnal Pendidikan Madrasah, (3).
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. Manajemen SDM. BPFE. Yogyakarta.
- Griffin. 2013. Perilaku Organisasi edisi ke 9. Salemba empat
- Gabriel, (2024). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 14(2).
- Handoko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Sihombing, Irene Hanna H dan Ni Made Nurdiana Elsavitri. 2023. *The Effect of Work Environment on Employee Performance at Golden Tulip Jineng Resort Bali*. Asian Journal of Management Analytics (AJMA) Vol. 2 (3):281-288.
- Harsuko. 2011. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Institut Pertanian Bogor.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. XX; Jakarta: Bumi Aksara,
- Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- kadek, 2021, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal ekonomi dan bisnis
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: Rajagrafindo Persada.
- Li, Gabriel Posenti Nggori, dkk. 2024. *The Influence of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Work Performance of Employees of the Noble Consumer Cooperative Majalaya Hospital*. Journal of Social Science, 5(01)
- ng Fei dan Siagian Hotlan. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner.



AGORA 6 (1)

Lisanti Cahyani."Pengaruh Lingkungan Kerja motivasi kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang) " Serat Acitya 1.2 : 73.2019.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi ketiga Yogyakarta: BPFE.

Maslow. 2011. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP, Jakarta. Bandura, A. (1994).

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Kedua.

Malayu S.P. Hasibuan. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV.Haji Masagung.

Moehariono. 2012. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Muhammad Arifin. 2015. The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*. 8 (1).

Muhtarom, Abid dkk. 2022. *The Effect Of Compensation, Motivation And Work Environment On Job Satisfaction With Employee Performance As A Moderating Variable In Pt Putra Marindo Utama (Partial Least Square (Pls) - Structural Equation Modeling (Sem)*. Enrichment: Journal of Management, 12 (3) : 2186-2190

Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Poluakan, F. A. (2016). Pengaruh perubahan dan pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4).

Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan KinerjaKaryawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE: Yogyakarta.

Sudiro, Rofiaty. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiun Nasional,Tbk Cabang Malang)*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10(4).



- Robbins, Stephen P. Dan Judge Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*. Edisi 15, United States of America: Pearson.
- Rosa, Hendri. (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 3.(3).
- Salam, Muhammad Firman, (2023), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo).
- Sedarmayanti. (2013). Tata Kearsipan dengan Memanfaatkan Teknologi Modern. In Prianisa, & Garnida, Manajemen Perkantoran (p.131). Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Rafika Aditama, Bandung.
- Septawan. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Stephen P. Robbins. 2006 *Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sugiarti, Gita 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang) " *Serat Acitya* 1.2 : 73. Sugiarti. 2012.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Pres
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*.
- Sutrisno. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media. Group
- ni,2018, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BMT Bina Insani Pringapus), Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- ovina Yessy dkk. (2019) *The Influence Of Organizational Culture, Work*



- Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*. 2 (5)
- Veithzal, Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO. Yogyakarta : BPFE, Pers.
- Wiguna, 2016, pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.3, No10.
- Yusmiar, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai* (Cet. I; Samata-Gowa: Alauddin University Press).
- Zam-Zam Sitti. Dkk. (2021). *The Influence of Organizational Culture and Work*



KUESIONER
“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA
RUMAH SAKIT MUJAISYA KOTA PALOPO”

1. PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Kepada bapak/Ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda check list () pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya.
- c. Ada 5 (lima) alternative jawaban yaitu :

Simbol	Kategori	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. IDENTITAS RESPONDEN :

- a. Nama Responden :
- b. Jenis Kelamin *) :
 Laki-laki Perempuan
- c. Usia *) :
 20 - 30 Thn 31 – 40 Thn 41 – 50 Thn >50 Thn
- d. Pendidikan Terakhir *) :
 SMA/SM DIII S1 S2
- e. Masa Kerja *) :
 1 - 5 Thr 6 – 10 Th >10 Thn



No.	Lingkungan Kerja (X1)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Lingkungan kerja fisik						
1	Adanya petugas kebersihan, sehingga lingkungan perusahaan menjadi bersih dan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja					
2	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
Lingkungan kerja non fisik						
3	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan manajer perusahaan sehingga bisa menunjang pekerjaan dengan baik					

No.	Kompensasi (X2)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Gaji						
1	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan jabatan					
Insentif						
2	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja.					
Tunjangan						
3	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada bapak/ibu					



No.	Kinerja Karyawan (Y)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Kualitas						
1	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.					
Kuantitas						
2	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standart kerja yang ditentukan.					
Ketepatan Waktu						
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang di tentukan.					

No.	Motivasi Kerja (Z)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Kemauan						
1	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
Membentuk Keahlian						
2	Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan					
Membentuk Keterampilan						
3	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan.					



KASIH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.989	1.600		1.243	.218
	Lingkungan Kerja	.488	.112	.436	4.347	.000
	Kompensasi	.360	.102	.353	3.519	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.405	.387	.845

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.488	.772

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.605	1.466		1.095	.278
	Lingkungan Kerja	.428	.104	.383	4.130	.000
	Kompensasi	.100	.117	.098	.859	.393
	Motivasi	.351	.094	.426	3.719	.000

ent Variable: Kinerja Pegawai



Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3
N	Valid	68	68	68
	Missing	0	0	0
Mean		4.13	4.31	4.16
Std. Deviation		.516	.553	.536
Minimum		3	3	3
Maximum		5	5	5
Sum		281	293	283

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.4	7.4	7.4
	4	49	72.1	72.1	79.4
	5	14	20.6	20.6	100.0
Total		68	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.4	4.4	4.4
	4	41	60.3	60.3	64.7
	5	24	35.3	35.3	100.0
Total		68	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.4	7.4	7.4
	4	47	69.1	69.1	76.5
	5	16	23.5	23.5	100.0
Total		68	100.0	100.0	

Correlations



		X1.1	X1.2	X1.3	Total_Skor
X1.1	Pearson Correlation	1	-.041	.138	.588**
	Sig. (2-tailed)		.741	.263	.000
	N	68	68	68	68
X1.2	Pearson Correlation	-.041	1	.030	.569**
	Sig. (2-tailed)	.741		.806	.000
	N	68	68	68	68
X1.3	Pearson Correlation	.138	.030	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.263	.806		.000
	N	68	68	68	68
Total_Skor	Pearson Correlation	.588**	.569**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha		N of Items
.614		3



```
FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3
  /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

		X2.1	X2.2	X2.3
N	Valid	68	68	68
	Missing	0	0	0
Mean		4.09	4.26	4.10
Std. Deviation		.592	.536	.602
Minimum		3	3	3
Maximum		5	5	5
Sum		278	290	279

Frequency Table

		X2.1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	3	9	13.2	13.2	13.2
	4	44	64.7	64.7	77.9
	5	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

		X2.2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	3	3	4.4	4.4	4.4
	4	44	64.7	64.7	69.1
	5	21	30.9	30.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	



X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.2	13.2	13.2
	4	43	63.2	63.2	76.5
	5	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Total_Skor
X2.1	Pearson Correlation	1	-.028	.184	.650**
	Sig. (2-tailed)		.823	.134	.000
	N	68	68	68	68
X2.2	Pearson Correlation	-.028	1	.007	.495**
	Sig. (2-tailed)	.823		.956	.000
	N	68	68	68	68
X2.3	Pearson Correlation	.184	.007	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.134	.956		.000
	N	68	68	68	68
Total_Skor	Pearson Correlation	.650**	.495**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.658	3

```
FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3
N	Valid	68	68	68
	Missing	0	0	0
Mean		4.10	4.37	4.15
Std. Deviation		.650	.544	.580
Minimum		3	3	3
Maximum		5	5	5
Sum		279	297	282

Frequency Table

		Y.1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	3	11	16.2	16.2	16.2
	4	39	57.4	57.4	73.5
	5	18	26.5	26.5	100.0
Total		68	100.0	100.0	



Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	39	57.4	57.4	60.3
	5	27	39.7	39.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.3	10.3	10.3
	4	44	64.7	64.7	75.0
	5	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Total_Skor
Y.1	Pearson Correlation	1	.060	.157	.717**
	Sig. (2-tailed)		.625	.200	.000
	N	68	68	68	68
Y.2	Pearson Correlation	.060	1	-.079	.497**
	Sig. (2-tailed)	.625		.520	.000
	N	68	68	68	68
Y.3	Pearson Correlation	.157	-.079	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.200	.520		.000
	N	68	68	68	68
Total_Skor	Pearson Correlation	.717**	.497**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha		N of Items
.643		3

```
FREQUENCIES VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics

		Z.1	Z.2	Z.3
N	Valid	68	68	68
	Missing	0	0	0
Mean		4.09	4.22	4.12
Std. Deviation		.640	.666	.612
Minimum		3	3	3
Maximum		5	5	5
Sum		278	287	280



Frequency Table

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16.2	16.2	16.2
	4	40	58.8	58.8	75.0
	5	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.2	13.2	13.2
	4	35	51.5	51.5	64.7
	5	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.2	13.2	13.2
	4	42	61.8	61.8	75.0
	5	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

CORRELATIONS
 /VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3 Total_Skor
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.



Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Total_Skor
Z.1	Pearson Correlation	1	.269*	.202	.721**
	Sig. (2-tailed)		.027	.099	.000
	N	68	68	68	68
Z.2	Pearson Correlation	.269*	1	.119	.696**
	Sig. (2-tailed)	.027		.335	.000
	N	68	68	68	68
Z.3	Pearson Correlation	.202	.119	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.099	.335		.000
	N	68	68	68	68
Total_Skor	Pearson Correlation	.721**	.696**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
a	3
.624	



Statistics

		X1	X2	Y	Z
N	Valid	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.09	4.07	4.12	4.09
Std. Deviation		.414	.434	.441	.566
Minimum		3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5
Sum		278	277	280	278

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.4	4.4	4.4
	4	56	82.4	82.4	86.8
	5	9	13.2	13.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.9	5.9	5.9
	4	55	80.9	80.9	86.8
	5	9	13.2	13.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.4	4.4	4.4
	4	54	79.4	79.4	83.8
	5	11	16.2	16.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	



Z

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11.8	11.8	11.8
	4	46	67.6	67.6	79.4
	5	14	20.6	20.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	43	63.2	63.2	63.2
	Laki-laki	25	36.8	36.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	16	23.5	23.5	23.5
	21	11	16.2	16.2	39.7
	22	2	2.9	2.9	42.6
	23	8	11.8	11.8	54.4
	24	12	17.6	17.6	72.1
	25	4	5.9	5.9	77.9
	26	4	5.9	5.9	83.8
	27	2	2.9	2.9	86.8
	28	3	4.4	4.4	91.2
	29	5	7.4	7.4	98.5
	30	1	1.5	1.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

