

## DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M. (2021), "Servant leadership and followers' creativity: does climate for creativity matter?", *Evidence-based HRM*, Vol. 9 No. 1, pp. 78-94.
- Afdhal, dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Affandi, dkk. (2018). *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Agustini, Faizah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Asih, E. R., & Sholeh, M. (2020). Pengaruh Servant Leadership dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Yayasan Muhammadiyah Surabaya. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 82, 89-99.
- Arijanto, A. (2018). Leadership style, career development and work satisfaction to employee's performance.
- BMKG. (2024). Visi dan Misi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika: <https://www.bmkg.go.id/profil/?p=visi-misi>. Diakses pada tanggal 1 Agustus 2024.
- BMKG. (2024). Tugas dan Fungsi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika: <https://www.bmkg.go.id/profil/?p=tugas-fungsi>. Diakses pada tanggal 1 Agustus 2024.

- BMKG. (2024). Sejarah Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika: <https://www.bmkg.go.id/profil/?p=sejarah>. Diakses pada tanggal 1 Agustus 2024.
- BMKG. (2024). Struktur Organisasi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika: <https://www.bmkg.go.id/profil/?p=struktur-organisasi>. Diakses pada 1 Agustus 2024.
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. (2020). Sustainable Development Goals Indonesia: <https://sdgs.bappenas.go.id>. Diakses pada 29 Oktober 2023.
- Basalama, M., & Piartrini, P. (2019). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 5984 - 6001.
- Daft, R. L. (2015). *The leadership experience* (6th ed.). Cengage Learning.
- Erviyana, S., & Erni, R. E. (2022). Pengaruh Pengembangan karier Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Gaskova, J. (2020). Servant leadership and its relation to work performance. *Central European Business Review*, 9(3), 24–37.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair J.F., dkk. 2010. *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Hariyono, Y. C. (2020). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di UD. Anugrah Mulya Rejeki. *Agora*, 8(2).
- Hasibuan, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P, (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Insan, A. Nur. (2020). *The Effect of Servant Leadership on Employee Performance with Organizational Culture and Work Involvement as the Mediators. International journal of advanced Science and technology*, 29 (4). pp. 2008-2024. ISSN 2005-4238 IJAST.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kusumawardhani, R. dkk (2021). *Ekonomertika Suatu Pengantar*. Yogyakarta: CV Gerbang Media Aksara.
- Liden, R.C., dkk., (2015). Servant leadership: validation of a short form of the SL-28. *The Leadership Quarterly*, 26(2), 254–269.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetak Kelima, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Manullang, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

- Maryam, S., dkk. (2012). Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(1), 1-10.
- Mondy, R. Wayne, and Joseph J. Martocchio. (2016). *Human Resource Management*. Fourteenth. England: Pearson
- Rahayu, M. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing Di Kantor Mail Processing Centre Bandung. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 11(1), 99-108.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson.
- Robbins S.P., Mary C. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh jilid 2*. Jakarta : Erlangga
- Santrock, J. W. (2012). *Life Span Development*. Jakarta: Erlangga.
- Samsudin Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sari, N. N. (2016). Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 620-630.
- Sari, D. P. & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan karier , Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224-228.
- Sofiana, E. (2020) Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbis: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tamsah, H., dkk. (2021). Effect of career development and compensation on work commitment and its impact on employee performance. In *Proceedings of the 11th Annual International Conference* (Vol. 4, No. 2, pp. 7224-7231).
- Umar, H. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis* (Ed. 2). Jakarta: Rajawali Press.
- World Health Organization. (2013). A global brief on Hypertension: silent killer, global public health crises. Geneva: WHO: <https://www.who.int/publications/i/item/a-global-brief-on-hypertension-silent-killer-global-public-health-crisis-world-health-day-2013> . Diakses pada 31 Oktober 2023
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winkel, W.S. Hastuti, S. (2012) . *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Grasindo.
- Yousaf, M., dkk. (2023). Influence Of Servant Leadership On Organizational Performance: Evidence From Hospitals In Pakistan. *Russian Law Journal*, 11(4).
- Yukl, G. (2013). *Leadership In Organization* (8th ed.). Pearson.

Yusuf Iis, E., dkk. (2022). The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236.

# LAMPIRAN

**Lampiran 1 Biodata****Identitas Diri**

Nama : Indah Saputri

Tempat, Tanggal Lahir : Mangkutana, 19 Juni 2002

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat Rumah : Jl. Nasrun, Kec. Towuti, Kab. Luwu Timur

No. Telepon : 082393690357

E-mail : Saputri042@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

2008-2014 : SD Negeri 264 Wawondula

2014-2017 : MTS YPRI Wawondula

2017-2020 : SMA Negeri 3 Luwu Timur



## Lampiran 2 Draft Kuesioner

### **KUISIONER PENELITIAN SKRIPSI**

#### **“PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP STYLE* DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA (BBMKG) WILAYAH IV MAKASSAR”**

Dengan hormat,

Saya Indah Saputri dengan NIM A021201042, sehubungan dengan penyusunan tugas akhir skripsi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang berjudul “**Pengaruh *Servant Leadership Style* dan Pengembangan karier Karier Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BBMKG) Wilayah IV Makassar**”, memohon kesediaan bapak/ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut sesuai dengan pengalaman anda.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat dan menjadi referensi guna mempelajari permasalahan yang berhubungan dengan pegawai. Oleh karena itu, dimohon kesediannya untuk mengisi pernyataan kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan sebenar-benarnya. Segala informasi yang diberikan oleh anda dijamin kerahasiaannya dan hanya untuk kepentingan penelitian peneliti.

Atas kesediaan bapak/ibu dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

#### **(Pernyataan Persetujuan)**

Dengan ini saya menyatakan **bersedia/tidak** untuk menjadi partisipan dalam penelitian ini.

### A. Identitas Responden

1. Nama/Inisial :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan :
5. Masa Kerja :

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilih salah satu jawaban dengan memberikan tanda “√” yang dianggap paling tepat dan sesuai dengan pengalaman Anda.

Adapun keterangan setiap jawaban sebagai berikut:

- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 3 : Kurang Setuju (KS)
- 4 : Setuju (S)
- 5 : Sangat Setuju (SS)

### 1. Variabel *Servant Leadership Style* (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Penyembuhan (<i>Healing</i>)</b>						
1.	Pemimpin dapat membantu memperbaiki hubungan antar pegawai yang memiliki konflik					
2.	Pemimpin mampu menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman					
3.	Pemimpin menunjukkan rasa empati dan kepedulian terhadap perasaan					

	dan kebutuhan saya sebagai pegawai					
<b>Konseptualisasi (<i>Conceptualization</i>)</b>						
4.	Pemimpin memfasilitasi ruang diskusi terkait teknologi dan infrastruktur yang dibutuhkan dalam meningkatkan kapasitas pegawai BBMKG wilayah IV Makassar.					
5.	Pemimpin mengembangkan strategi untuk melibatkan masyarakat dalam penggunaan informasi dan layanan terkait meteorologi, klimatologi, dan geofisika.					
<b><i>Creating Value For The Community</i></b>						
6.	Pemimpin selalu berusaha dalam memenuhi layanan kepada masyarakat					
7.	Pemimpin memastikan bahwa layanan informasi dan peringatan dini BMKG tersedia dan dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat					
<b><i>Empowerment</i></b>						
8.	Pemimpin memberikan kepercayaan kepada saya untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan					
9.	Pemimpin terus mendorong saya untuk mengembangkan keterampilan dan potensi melalui tanggung jawab yang diberikan					
<b><i>Helping Subordinates Grow and Succes</i></b>						
10.	Saya mendapatkan apresiasi dari pemimpin atas upaya dan kontribusi saya dalam mencapai tujuan balai					
11.	Pemimpin saya teratur melaksanakan evaluasi kinerja					
<b><i>Putting Subordinates First</i></b>						
12.	Pemimpin saya menempatkan kepentingan bawahan (bersama) di atas kepentingan pribadi.					
13.	Pemimpin proaktif dalam mencari cara untuk meningkatkan kapasitas					

	saya dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti melalui pelatihan.					
<b>Behaving Ethically</b>						
14.	Pemimpin saya telah memberikan contoh integritas dan etika yang baik dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.					
15.	Pemimpin saya terbuka dan jujur terkait data informasi yang disampaikan kepada pihak terkait seperti Masyarakat.					

## 2. Variabel Pengembangan karier Karier (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Prestasi Kerja</b>						
1.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan posisi saya					
2.	Saya dapat meningkatkan jenjang karier saya dengan prestasi kerja baik yang saya punya.					
<b>Eksposur</b>						
3.	Adanya berbagai teknologi dan metode kerja di BBMKG wilayah IV Makassar membantu saya untuk tetap relevan dan kompetitif dalam karier saya					
4.	Saya diberi kesempatan untuk bekerja dengan berbagai departemen yang berbeda sehingga meningkatkan pemahaman saya tentang berbagai aspek pekerjaan					
<b>Jaringan Kerja</b>						
5.	Saya berkesempatan untuk membangun hubungan profesional yang kuat sesama pegawai dari berbagai departemen/unit.					
6.	Hubungan kerja yang baik memberikan saya kesempatan untuk bertukar ide dan pengalaman dalam mendukung pengembangan karier karier saya.					
<b>Peluang Untuk Tumbuh</b>						

7,	BBMKG wilayah IV Makassar mengadakan program pelatihan bagi saya					
8.	Saya diberi dukungan yang memadai untuk merencanakan dan mencapai tujuan karier saya.					
<b>Pembimbing dan Sponsor</b>						
9	Saya mendapatkan bimbingan karier yang telah disediakan oleh BBMKG wilayah IV Makassar					
10	BMKG memberikan sistem yang terstruktur dalam memfasilitasi proses pelatihan yang ada.					

### 3. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Hasil Kerja</b>						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2.	Saya mencapai target kerja yang sudah ditetapkan					
<b>Pengetahuan pekerjaan</b>						
3.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup terhadap tugas dan tanggung jawab saya					
4.	Saya aktif dalam mengikuti pelatihan yang diadakan					
5.	Saya memiliki sikap percaya diri dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan					
<b>Sikap</b>						
6.	Saya memiliki sikap positif dalam menghadapi tantangan pekerjaan					
7.	Saya mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja					
<b>Disiplin</b>						
8.	Saya selalu hadir tepat waktu					

9.	Saya mematuhi aturan yang berlaku di BBMKG Wilayah IV Makassar					
----	--	--	--	--	--	--



## Lampiran 4 Analisis Statistik

### 1. Uji Validitas X1

		Correlations															TotalX1
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.360**	.338**	.406**	.392**	.293*	.290*	.395**	.218	.309*	.310*	.287*	.224	.233	.162	.479**
	Sig. (2-tailed)		.003	.005	.001	.001	.015	.016	.001	.073	.010	.010	.018	.066	.056	.186	.000
X1.2	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson Correlation	.360**	1	.650**	.572**	.462**	.497**	.367**	.473**	.355**	.601**	.494**	.419**	.506**	.361**	.390**	.665**
X1.3	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.003	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.4	Pearson Correlation	.338**	.650**	1	.590**	.721**	.527**	.433**	.599**	.393**	.497**	.507**	.520**	.552**	.629**	.463**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1.5	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson Correlation	.406**	.572**	.590**	1	.701**	.665**	.512**	.515**	.455**	.585**	.431**	.538**	.512**	.484**	.521**	.776**
X1.6	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.7	Pearson Correlation	.392**	.462**	.721**	.701**	1	.576**	.503**	.445**	.424**	.461**	.465**	.552**	.530**	.592**	.489**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1.8	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson Correlation	.293*	.497**	.527**	.665**	.576**	1	.636**	.559**	.398**	.423**	.367**	.579**	.452**	.355**	.501**	.716**
X1.9	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.003	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.10	Pearson Correlation	.290*	.367**	.433**	.512**	.503**	.636**	1	.489**	.629**	.473**	.519**	.534**	.556**	.469**	.526**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.016	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1.11	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson Correlation	.395**	.473**	.509**	.515**	.445**	.559**	.489**	1	.442**	.526**	.533**	.509**	.484**	.531**	.508**	.721**
X1.12	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.13	Pearson Correlation	.218	.355**	.393**	.455**	.424**	.398**	.629**	.442**	1	.650**	.533**	.609**	.702**	.454**	.423**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.073	.003	.001	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1.14	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson Correlation	.309*	.601**	.497**	.585**	.461**	.423**	.473**	.526**	.650**	1	.573**	.699**	.761**	.531**	.472**	.792**
X1.15	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TotalX1	Pearson Correlation	.310*	.494**	.507**	.431**	.465**	.367**	.516**	.533**	.533**	.573**	1	.350**	.592**	.598**	.414**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.003	.000	.000	.000	.000
TotalX1	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson Correlation	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	1	.892**	.570**	.521**	.786**
TotalX1	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TotalX1	Pearson Correlation	.224	.506**	.552**	.512**	.530**	.452**	.556**	.494**	.702**	.761**	.582**	.892**	1	.598**	.606**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.066	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
TotalX1	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson Correlation	.233	.361**	.629**	.484**	.583**	.355**	.469**	.531**	.454**	.531**	.598**	.570**	.598**	1	.531**	.723**
TotalX1	Sig. (2-tailed)	.056	.003	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TotalX1	Pearson Correlation	.162	.390**	.463**	.521**	.489**	.501**	.526**	.508**	.423**	.472**	.414**	.521**	.698**	.531**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.136	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
TotalX1	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
	Pearson Correlation	.479**	.685**	.761**	.776**	.761**	.716**	.735**	.721**	.721**	.792**	.706**	.785**	.821**	.723**	.686**	1
TotalX1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## 2. Uji Validitas X2

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.499**	.514**	.166	.429**	.417**	.202	.290*	.194	.340**	.554**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.176	.000	.000	.098	.017	.113	.005	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.2	Pearson Correlation	.499**	1	.584**	.137	.474**	.456**	.445**	.492**	.398**	.424**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.264	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.3	Pearson Correlation	.514**	.584**	1	.217	.649**	.522**	.436**	.526**	.546**	.448**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.076	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.4	Pearson Correlation	.166	.137	.217	1	.504**	.412**	.209	.174	.286*	.254*	.525**
	Sig. (2-tailed)	.176	.264	.076		.000	.000	.087	.155	.018	.036	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.5	Pearson Correlation	.429**	.474**	.649**	.504**	1	.695**	.459**	.496**	.491**	.582**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.6	Pearson Correlation	.417**	.456**	.522**	.412**	.695**	1	.421**	.418**	.355**	.432**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.7	Pearson Correlation	.202	.445**	.436**	.209	.459**	.421**	1	.425**	.618**	.509**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.098	.000	.000	.087	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.8	Pearson Correlation	.290*	.492**	.526**	.174	.496**	.418**	.425**	1	.624**	.532**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.155	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.9	Pearson Correlation	.194	.398**	.546**	.286*	.491**	.355**	.618**	.624**	1	.639**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.113	.001	.000	.018	.000	.003	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.10	Pearson Correlation	.340**	.424**	.448**	.254*	.582**	.432**	.509**	.532**	.639**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.036	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TotalX2	Pearson Correlation	.554**	.691**	.766**	.525**	.826**	.733**	.694**	.696**	.748**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

### 3. Uji Validitas Y

		Correlations									
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	TotalY
Y1.1	Pearson Correlation	1	.671**	.579**	.463**	.660**	.511**	.585**	.387**	.420**	.756**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.2	Pearson Correlation	.671**	1	.578**	.504**	.569**	.520**	.544**	.430**	.396**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.3	Pearson Correlation	.579**	.578**	1	.585**	.656**	.554**	.711**	.505**	.612**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.4	Pearson Correlation	.463**	.504**	.585**	1	.598**	.601**	.564**	.373**	.401**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.5	Pearson Correlation	.660**	.569**	.656**	.598**	1	.803**	.729**	.359**	.487**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.6	Pearson Correlation	.511**	.520**	.554**	.601**	.803**	1	.675**	.420**	.436**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.7	Pearson Correlation	.585**	.544**	.711**	.564**	.729**	.675**	1	.445**	.495**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.8	Pearson Correlation	.387**	.430**	.505**	.373**	.359**	.420**	.445**	1	.635**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.002	.003	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.9	Pearson Correlation	.420**	.396**	.612**	.401**	.487**	.436**	.495**	.635**	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TotalY	Pearson Correlation	.756**	.746**	.826**	.760**	.852**	.808**	.828**	.648**	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

### 4. Uji Reliabilitas X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.935	.936	15

## 5. Uji Reliabilitas X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.871	.883	10

## 6. Uji Reliabilitas Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.914	9