

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis H. 2009. *Performance Management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Alabri, Ismail. Rusinah, bte, Siron. 2020. *Impact Of Compensation, Training, And Job Enrichment And Enlargement On Health Workers Motivation*. International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity. Vol. 11, No. 3, 2005-4289. Diakses pada 25 Maret 2021, 11:32
- Andre, R. 2008. *Organizational Behavior: An Introduction to Your Life in Organizations*. New Jersey: Upper Saddle River, N.J. : Pearson Education.
- Anindhito, Bonifacius. 2015. *Pengaruh Job enlargement dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja di kantor wilayah DJKN Bali dan Nusa Tenggara serta KPKNL Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana, Denpasar
- A.O. Sanda, Asikhia, O.u and *Magaji Nanle. 2015. *Effect Of Job Enrichment On Employee Satisfaction In Selected Private Universities In South-West Nigeria*. International Journal of Development Research. Department of Business Administration and Marketing, Babcock University, Ilishan-Remo, Ogun State Nigeria
- Arep, Ishak, dkk. 2004. *Manajemen Motivasi*. Penerbit: PT Grasindo Jakarta.
- Badan Pusat Statistik (BPS) diakses dari <http://www.bps.go.id/>, diakses pada tanggal 5 Juli 2021 pada pukul 15.30 WITA.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Dessler, G. 2011). *Human Resource Management* (12th ed.) New Jersey: Pearson Education Inc.
- Francisca H. 2016., *Pengaruh Job Enrichment Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi PT Fajar Surya Wisesa, Bina Ekonomi Majalah Ilmiah*, Fakultas Ekonomi Unpar, .
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, A.M.& Parker, S.K. 2009.7 *Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspective*. *The Academy of Management Annals*, 3:1, 317-375
- Greenberg, J. & Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organization* (8th ed.) New Jersey: Pearson Education Inc.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. 1976. *Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior & Human Performance*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. 1968. One more time: How do you motivate employees *Harvard Business Review*, 46,53-62
- Ikhsan, M. 2020. Peranan Energy Equity Epic (Sengkang) PTY. LTD Dalam Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Geo Civic*, 3,(2):1-11.
- Indartono, S. 2016. *Pengantar Manajemen: Character Inside*. Yogyakarta: Yuka Print
- Ivancevich J, Donnelly J, Gibson J, 1998., "Management Principles and Functions" 4th edition Richard D. Irwin, Inc, Homewood, Illinois.
- Kartika, A. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran (Studi Empirik Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang). *Jurnal Akuntansi*.
- Kinicki Anjelo, Krietner Robert and Buelens Marc, 2010. "Organizational Behavior" 2nd edition, Mcgraw Hill Publishing Company.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. 2004. What Should We Do about Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century. *The Academy of Management Review*, Vol. 29, No. 3 (Jul., 2004), pp. 388-403
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V. Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mahmoud, Ali Mahmoud. 2014. Impact of Job Enlargement on Employees' Motivation and Job Satisfaction. Gaza :Faculty of Commerce Business Administration Department. The Islamic University.
- Marta, Iman, A. & Wayang Gede Supartha. 2018. *The Effect Of Job Enrichment And Employee Empowerment To Organizational Commitment With Work Motivation As A Mediation*. International Journal of Economic Commerce and Management United Kingdom. Vol. VI, Issue 4 April 2018. <http://ijecm.co.uk/> . Diakses 25 Maret 2021.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2004. *Human Resource Management 10th Edition*. Thomson South-Western.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management, edisi 10*. Jakarta: Salemba empat.

- McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. 2010. *Organizational Behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Moeljono. 2005. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Mondy, R Wayne., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid 1, Jakarta: Erlangga.*
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. 2010. *Human Resource Management – Gaining a Competitive Advantage* (7th ed.) New York: McGraw-Hill/Irwin
- Ongkowidjojo, Andreas. 2016. *Pengaruh Job Enrichment terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada PT. Nutrifood Indonesia*. Surabaya: Jurnal Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya,
- Saleem, S., Shaheen, W.A. and Saleem, R. 2012. The impact of job enrichment and job enlargement on employee satisfaction keeping employee performance as intervening variable: A correlation study from Pakistan Kuwait *Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol.1(9),.104-165
- Siagian, Sondang P, 2009., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry., 2003., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi keTiga*, Jakarta:STIEYKPN.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni. 2014. *Metodologi penelitian: lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Jakarta: Pustaka Baru press
- Suliman, A.M & Al-Sabri, N. 2009. Surviving Through the Global Downturn: Employee Motivation and Performance in the Healthcare Industry. *The Open Business Journal*, 2009, 2, 86-94
- Porter, M.E. 2008. *Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing): Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul*. Tangerang: Karisma Publishing.
- Prayoga K, & Arief Wibowo, 2008, *Desain Organisasi dan Pekerjaan: Modul Pengantar Manajemen*, Universitas Mercu Buana: Semarang
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed., Vol. 2). Surabaya: Zifatama Publisher.

- Priyono & Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Rachmawati, Ike Kusdyah., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi: Yogyakarta
- Raza, M. A., & Nawaz, M. M. 2011. Impact of Job Enrichment on Employees Job Satisfaction, Motivation and Organizational Commitment : Evidence From Public Sector of Pakistan. *European Journal of Social Science*, Vol. 23 No. 2, 220-226.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juavani., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid I. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P & Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, S.P & Judge. 2009. *Organizational Behavior*. New York: Pearson Prentice Hall, United State Of America,
- Taufiqurokhman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Tombaugh, J.R and White, L.P, 1990. "Downsizing: An Empirical Assessment of Survivors Perceptions in a Post Layoff Environment," *Organization Development Journal*, 32-43
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yuniarsi, T., & Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Wibowo., 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainun, Buchari. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 BIODATA PENELITI

BIODATA

IDENTITAS DIRI

1. Nama : Muhammad Alfian
2. TTL : Ujung Pandang, 07 Mei 1998
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Alamat : Jl. Sahabat 4 (Pondok Rasya K.11)
5. No Hp : 085255721966
6. Email : viank129@gmail.com



RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN 213 Lapongkoda (2005-2011)
2. SMPN 3 Sengkang (2011-2014)
3. SMAN 2 Sengkang (2014-2017)
4. S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2017-Sekarang)

RIWAYAT PRESTASI / PENCAPAIAN

- PENERIMA BEASISWA BAKTI BCA (2018-2019)

PENGALAMAN ORGANISASI

1. ORGANISASI SISWA PECINTA ALAM (2014-2016)
2. PALANG MERAH REMAJA (2014-2016)
3. PASKIBRA SEKOLAH (2015-2016)
4. PIK REMAJA (2015-2016)
5. IKATAN MAHASISWA MANAJEMEN(IMMAJ) UNHAS (2018-2019)

LAMPIRAN 2 : KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *JOB ENRICHMENT* DAN *JOB ENLARGEMENT* TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN ENERGY EQUITY EPIC SENGKANG PTY. LTD

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Lampiran : 5 Lembar

Kepada

Bapak/Ibu/Saudara(i) Responden

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian untuk penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Enrichment* Dan *Job Enlargement* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Energy Equity Epic Sengkang Pty. Ltd.”, yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Hasanuddin. Peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner/daftar pertanyaan yang dilampirkan. Kegiatan penelitian ini ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan daftar pernyataan yang terlampir dalam angket hanya digunakan sebagai sarana untuk mengumpulkan data. Kerahasiaan identitas responden tidak ada dipublikasikan. Dengan demikian, penulis sangat mengharapkan kejujuran responden dalam pengisian kuesioner.

Atas kesediaan waktu untuk mengisi kuesioner ini, diucapkan terimakasih.

Makassar, 2021

Peneliti

Muhammad Alfian

A021171540

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Departemen :
2. Posisi/Jabatan :
3. Umur : <20 Tahun
 21 – 30 Tahun
 31 – 40 Tahun
 41 – 50 Tahun
 > 51 Tahun
4. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
5. Lama Kerja : < 1 Tahun
 1 – 5 Tahun
 6 – 10 Tahun
 > 10 Tahun
6. Pendidikan Terakhir : Sekolah Dasar (SD)
 Sekolah Menengah Pertama (SMP)
 Sekolah Menengah Atas (SMA)
 S1
 S2
 Lain-lain (sebutkan)

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk membaca pertanyaan-pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
- Berikan tanda *tickmark*(√) yang menjadi jawaban pilihan Bapak/Ibu/Saudara(i) pada salah satu keterangan yang ada.

STS : Sangat Tidak Setuju = 1

TS : Tidak Setuju = 2

N : Netral = 3

S : Setuju = 4

SS : Sangat Setuju = 5

DAFTAR KUESIONER

1. *Job Enrichment* (Pengayaan Pekerjaan)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam satu waktu					
2	Saya menyadari tentang pentingnya pekerjaan yang diberikan kepada saya					
3	Saya diberikan wewenang untuk menentukan tata cara penyelesaian kerja					
4	Saya membantu atasan saya dalam menyelesaikan pekerjaannya					
5	Saya pernah ditugaskan melakukan beberapa pekerjaan atasan saya					
6	Atasan selalu menerima dan memberikan masukan yang dibutuhkan kepada karyawan					

2. Job Enlargement (Perluasan Pekerjaan)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya diberikan tugas yang beragam/berbeda-beda oleh atasan saya					
2	Pekerjaan saya saat ini mengharuskan saya untuk lebih tahu banyak hal					
3	Pekerjaan saya saat ini mengharuskan saya untuk menambah keterampilan baru					
4	Pekerjaan saat ini membuat saya mempunyai keterampilan yang lebih dari sebelumnya.					
5	Pekerjaan saya saat ini mengharuskan saya untuk lebih percaya diri dalam bekerja					
6	Pekerjaan saya saat ini mengharuskan saya untuk lebih profesional dalam bekerja					

3. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya memiliki hubungan yang baik dengan teman saya					
2	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja					
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar perusahaan.					
4	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					
5	Saya tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi					
6	Saya tetap masuk kerja meskipun cuaca buruk					

LAMPIRAN 3 HASIL PENGUJIAN SPSS

Tabel Frekuensi Identitas Responden

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 Tahun	3	3,6	3,6	3,6
31-40 Tahun	14	16,9	16,9	20,5
41-50 Tahun	42	50,6	50,6	71,1
>51 Tahun	24	28,9	28,9	100,0
Total	83	100,0	100,0	

JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	72	86,7	86,7	86,7
Perempuan	11	13,3	13,3	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5Tahun	6	7,2	7,2	7,2
6-10Tahun	16	19,3	19,3	26,5
>10 Tahun	61	73,5	73,5	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	35	42,2	42,2	42,2
S1	39	47,0	47,0	89,2
S2	5	6,0	6,0	95,2
Lain-Lain	4	4,8	4,8	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Tabel Frekuensi Variabel Penelitian

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	3,6	3,6	3,6
Netral	6	7,2	7,2	10,8
Setuju	50	60,2	60,2	71,1
Sangat setuju	24	28,9	28,9	100,0
Total	83	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	1,2	1,2	1,2
Setuju	37	44,6	44,6	45,8
Sangat setuju	45	54,2	54,2	100,0
Total	83	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	2,4	2,4	2,4
Netral	10	12,0	12,0	14,5
Setuju	45	54,2	54,2	68,7
Sangat setuju	26	31,3	31,3	100,0
Total	83	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	7	8,4	8,4	8,4
Setuju	51	61,4	61,4	69,9
Sangat setuju	25	30,1	30,1	100,0
Total	83	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Netral	12	14,5	14,5	15,7
	Setuju	51	61,4	61,4	77,1
	Sangat setuju	19	22,9	22,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak setuju	1	1,2	1,2	2,4
	Netral	20	24,1	24,1	26,5
	Setuju	34	41,0	41,0	67,5
	Sangat setuju	27	32,5	32,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak setuju	7	8,4	8,4	9,6
	Netral	23	27,7	27,7	37,3
	Setuju	38	45,8	45,8	83,1
	Sangat setuju	14	16,9	16,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	13,3	13,3	13,3
	Setuju	42	50,6	50,6	63,9
	Sangat setuju	30	36,1	36,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	10,8	10,8	10,8
	Setuju	44	53,0	53,0	63,9
	Sangat setuju	30	36,1	36,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	10,8	10,8	10,8
	Setuju	46	55,4	55,4	66,3
	Sangat setuju	28	33,7	33,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	12,0	12,0	12,0
	Setuju	38	45,8	45,8	57,8
	Sangat setuju	35	42,2	42,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	7,2	7,2	7,2
	Setuju	35	42,2	42,2	49,4
	Sangat setuju	42	50,6	50,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	10,8	10,8	10,8
	Setuju	35	42,2	42,2	53,0
	Sangat setuju	39	47,0	47,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	9,6	9,6	9,6
	Setuju	42	50,6	50,6	60,2
	Sangat setuju	33	39,8	39,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	7,2	7,2	7,2
	Setuju	33	39,8	39,8	47,0
	Sangat setuju	44	53,0	53,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2,4	2,4	2,4
	Setuju	41	49,4	49,4	51,8
	Sangat setuju	40	48,2	48,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	6,0	6,0	6,0
	Setuju	45	54,2	54,2	60,2
	Sangat setuju	33	39,8	39,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3,6	3,6	3,6
	Netral	5	6,0	6,0	9,6
	Setuju	46	55,4	55,4	65,1
	Sangat setuju	29	34,9	34,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Validitas

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Job Enrichment (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	,253*	,346**	,250*	,248*	,320**	,601**
	Sig. (2-tailed)		,021	,001	,023	,024	,003	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X1.2	Pearson Correlation	,253*	1	,376**	,494**	,298**	,324**	,627**
	Sig. (2-tailed)	,021		,000	,000	,006	,003	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X1.3	Pearson Correlation	,346**	,376**	1	,389**	,451**	,511**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X1.4	Pearson Correlation	,250*	,494**	,389**	1	,286**	,404**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,023	,000	,000		,009	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X1.5	Pearson Correlation	,248*	,298**	,451**	,286**	1	,392**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,024	,006	,000	,009		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X1.6	Pearson Correlation	,320**	,324**	,511**	,404**	,392**	1	,762**
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,000	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Job Enrichment (X1)	Pearson Correlation	,601**	,627**	,765**	,662**	,654**	,762**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

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

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

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,386**	,394**	,322**	,460**	,352**	,661**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,000	,001	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X2.2	Pearson Correlation	,386**	1	,745**	,626**	,655**	,690**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X2.3	Pearson Correlation	,394**	,745**	1	,579**	,582**	,663**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X2.4	Pearson Correlation	,322**	,626**	,579**	1	,551**	,608**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X2.5	Pearson Correlation	,460**	,655**	,582**	,551**	1	,665**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
X2.6	Pearson Correlation	,352**	,690**	,663**	,608**	,665**	1	,822**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
TOTALX2	Pearson Correlation	,661**	,852**	,823**	,760**	,822**	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

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

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTALY
Y1.1	Pearson Correlation	1	,651**	,582**	,637**	,518**	,341**	,804**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y1.2	Pearson Correlation	,651**	1	,652**	,647**	,601**	,362**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y1.3	Pearson Correlation	,582**	,652**	1	,657**	,530**	,425**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y1.4	Pearson Correlation	,637**	,647**	,657**	1	,460**	,428**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y1.5	Pearson Correlation	,518**	,601**	,530**	,460**	1	,315**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,004	,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Y1.6	Pearson Correlation	,341**	,362**	,425**	,428**	,315**	1	,637**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,000	,004		,000
	N	83	83	83	83	83	83	83
TOTALY	Pearson Correlation	,804**	,839**	,825**	,813**	,729**	,637**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83	83

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

Reliabilitas

Reliability Statistics(X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	6

Reliability Statistics(Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	6

Reliability Statistics (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	6

Pengujian Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	,448	,434	2,204

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315,085	2	157,543	32,445	,000 ^b
	Residual	388,457	80	4,856		
	Total	703,542	82			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,258	2,247		4,121	,000
	TOTALX1	,228	,135	,215	1,681	,097
	TOTALX2	,444	,116	,491	3,840	,000

a. Dependent Variable: TOTALY