

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.
- Achua, C. F., & Lussier, R. N. (2010). *Effective Leadership* (4th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Adi, S. T., Aju, B. I., & Ayu, B. I. (2018). Effect of Competence, Leader-Member Exchange and Teamwork on Work Discipline, Job Stress and Their Impact on Employee Performance of Construction Company in East Java, Indonesia. *RJOAS*, 30(February), 108–114. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Afandi, pandi. 2017. *Concept & indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Agustini, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Alamsyah, Putra. (2019). *Pengaruh Citra Destinasi, Aksesibilitas, Dan Motivasi Wisata Terhadap Minat Kunjung Ulag Wisatawan Ke Wisata Bahari Desa Benan*
- Alshamasi, Areej, and Nahla Aljojo. (2016). "A Study of the Reliability and Validity of the Leader Member Exchange (LMX) Instrument in Arabic." *International Journal of Computer Science and Information Technology* 8 (1): 55–73. doi:10.5121/ijcsit.2016.8105.
- Alex S Nitisemito, (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andriana, A. N., Sanjaya, A., Elvara, S., & Insani, P. (2021). The Effect of Leader Member Exchange on Employee Performance at PT Gawi Makmur Kalimantan, Penajam Paser Utara. 8(June), 1-10
- Aydintan, Adbule (2019). *The Effect of Teamwork on Employee Performance in Some Selected Private Banks in Mogadishu Asomalia*. *Journal of Business Research*. DOI:[10.20491/isarder.2019.691](https://doi.org/10.20491/isarder.2019.691)
- Bachtiar, Aziz. (2004). *Manajemen Sukses*. Yogyakarta: Penerbit Saujana.
- Bennis, Warren, 2001. *Terjemahan. Managing People is Like Herding Cats*. Jakarta: PT Gramedia.
- Budirianti, Agusdin, Surati (2020). *The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. ISSN 2365-5369,

Volume 7 Issue 11, page 174-184.

- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. dan Wesson, M.J. (2009), *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2*. Jakarta: PT.Prenhallindo.
- Dewi, Sandra (2007). *Teamwork*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group
- Elok Mahmud Putri , Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, Z., & Mukaffi. (2019). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i2.7150>
- Faida, E.W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indomedia Pustaka.Sidoarjo
- Fikarlo, R., Masdupi, E., & Syahrizal, S. (2019). *The Effect of Career Development and Leader-Member Exchange (LMX) on Employee Performance of Padang City PDAM with Motivation as Intervening Variables*. 64(Lmx), 821–829. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.71>
- Firmansyah, Maupa, Taha, dan Hardiono (2020). *The Effect Of Work Motivation, Work Environment, a Discipline On Employees' Performance Of Samsat Office, Makassar*. Hasanuddin Journal of Business Strategic. Volume2, Nomor 2. DOI: <https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i2.336>
- Luthans (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta
- Luthans. Fred. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta.
- Gardjito , A. H., Musadieg , M. A. & Nurtjahjono, G. E., 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jab*, Vol 13(No 1), Pp. 3-8.
- Griffin R W (1990) *Management – 3rd Edition*, Houghton Mifflin company, Part III
- Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employees Performance). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo)*, 3(1), 138-151.

- Hair, Joseph F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2016). A primer on Partial Least Squares structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition. A Primer on Partial Least Squares structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition (2 ed). Los Angeles: Sage
- Handoko, T. Hani. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE)
- Handoko. 2010. Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi. Cetakan ke – 15. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Kansil.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), 391–398. <https://doi.org/10.29322/ij srp.9.12.2019.p9643>
- Iliescu, D., & Greiff, S. (2021). Evolutions in testing research: What the future is likely to bring. *European Journal of Psychological Assessment*, 37(1), 1–5. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000639>
- Imam Ghozali (2013) Aplikasi analisis multifariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Imam Ghozali (2014) Aplikasi analisis multifariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Imam Ghozali (2016) Aplikasi analisis multifariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Imam Ghozali (2017) Aplikasi analisis multifariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Imam Ghozali (2018) Aplikasi analisis multifariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Insana, A. Nur and Masmarulan, R. (2020). *Effects of leader-member exchange and organizational culture on work engagement and employee performance*. *Management Science Letters* 11 (2021) 879–886.

- Iptian, Zamroni, Efendi (2021), *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding. ISSN 2365-5369, Volume 7 Issue 8, page 145-152.
- Ivancevich, Konopaske, and Matteson. (2008) *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill International.
- Koontz, Harold. Cyril O'Donnell, dan Heinz Wehrich. 2011. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Kressler, H. W. (2003). Motivate and Reward. In *Motivate and Reward*. <https://doi.org/10.1057/9781403937711>
- Kumarawati, Raka., Suparta, Gede., Yasa, Suyatna., 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 4, No. 2.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1)
- Ling Hsieh, Hsiow. (2014) "Building Employees Organizational Commitment with LMX: the Mediating Role of Supervisor Support." *I-Shou University Kaohsiung, Taiwan, Global Journal of Engineering Education*, Vol.14 (3), 2012. <http://www.wiete.com.au/journals/GJEE/Publish/vol14no3/07-Hsieh-H-H.pdf> (diakses 8 November 2014).
- Lonescu, A. Flavia Dan Lliescu, Dragos\_ (2021). *LMX, Organizational Justice And Performance: Curvilinear Relationships*. Emerald Insight. *Journal of Managerial Psychology*. Volume 36 Issue 2. <http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index>
- Manzoor, F., Wei, L., Asif, M., Ul Haq, M. Z., & Ur Rehman, H. (2019). The contribution of sustainable tourism to economic growth and employment in Pakistan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph16193785>
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Mathis, R & Jackson, J. 2011 *Human Resource Management*, 13th ed. USA: South Western Cengage Learning.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.

- Richard Luecke, 2015. Harvard Business Essentials: Managing Creativity and Innovation
- Rivai, Veithzal, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, (2003), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat,. Jakarta
- Robbins, Stephen P, (2006), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat,. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P Judge, Timothy A. (2022). Organizational Behavior, 18th edition. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior, Eighteenth Edition, Global Edition. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (18th ed., Vol. 53, Issue 9). Pearson Education Limited. <https://book.asia/book/11730257/7730c9>
- Robbins, Stephen P, (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat,. Jakarta.
- Rusdy A. Rivai. (2019). Manajemen. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2016. Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan. Pengembangan-Keahlian. Jakarta. Salemba Empat.
- Selvarajan, T. T., Singh, B., & Solansky, S. (2018). Performance appraisal fairness, leader member exchange and motivation to improve performance: A study of US and Mexican employees. *Journal of Business Research*, 85, 142–154. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.043>
- Septiani D, Gilang A. (2017). *The Influence Of Teamwork On Employee Performance (In State-Owned Enterprise In Bandung, Indonesia)*. International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 6, Issue 04, April 2017. SSN 2277-8616.
- Shane & Glinow (2012). Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Shan S., Ishaq, H.M., and Shaheen, M.A.(2015). "Impact Of Organizational Justice On Job Performance In Libraries: Mediating Role Of Leader Member Exchange Relationship." *Library Management*: 70-85.
- Simanjuntak, Payaman J, (2003), Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Prisma, Jakarta

- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solimun, (2008). *Memahami Metode Kuantitatif Mutakhir: Structural*
- Solimun and A.A.R. Fernandes, (2019) *Pemodelan Statistika pada Analisis Reliabilitas dan Survival*
- Stuart, G. W., & Laraia, M. T. (2009). *Principles And Practice of Psychiatric Nursing*. (10th ed). Jakarta: EGC. pp: 11, 97-110.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulila, 2019. *The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo*. International Journal of Applied Business & International Management P-ISSN: 2614-7432 ; E-ISSN: 2621-2862 Website: [www.ejournal.aibpm.or.id/IJABIM](http://www.ejournal.aibpm.or.id/IJABIM)
- Suprawa Tindra Adi, Brahmasari Ida Aju, Brahmaratih Ida Ayu. 2018. *Effect Of Competence, Leader-Member Exchange And Teamwork On Work Discipline, Job Stress And Their Impact On Employee Performance Of Construction Company In East Java, Indonesia*. RJOAS, 2(74). DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.08>
- Supranto J. 2010. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: UI Press.
- Wibowo, C.N dan Sutanto, M.E (2013). *Pengaruh Kualitas Leader Member Exchange (Lmx) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Pt. Nutrifood Surabaya*. AGORA Volume 1 No. 1.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. International Journal of Applied Engineering Research, 12(24), 15544–15550.
- Michal Armstrong, (2010). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (11th Edition)*. United Kingdom: Kogan Publishing, 2009 (ISBN 9780742952421). . *Global Business Review*, 11(2), 312–314. <https://doi.org/10.1177/097215091001100213>
- Pratama, D Guruh. (2020). *Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik. Volume 10.Nomor1. DOI: <https://doi.org/10.26858/ijap.v10i1.13566>

- Pratama, R. I., Pertiwi, W., & Yuliawati, J. (2022). Jurnal Mantik IMPLEMENTATION OF WORK DISCIPLINE IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DISCIPLINARY SECTION OF PERUM PERURI. *Jurnal Mantik*, 6(36), 440–447.
- Putra dan Liswanib (2020). *The Influence of Discipline and Work Environment on Employees' Performance*. JURNAL ILMU MANAJEMEN Volume 10, issue 1. e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177 Journal homepage: [http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu\\_manajemen](http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen)
- Putra, S. A. (2021). Effect Of Placement And Work Environment On Work Discipline And Their Impact On Performance Of Employee Office Jati Karya Village, Binjai City. *Jurnal Ekonomi LLDIKTI Wilayah 1 (JUKET)*, 1(1), 1–4. <https://doi.org/10.54076/juket.v1i1.35>
- Truckenbrodt Y.B. (2000). The Relationship Between Leader-Member Exchange and Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Research. Acquisition Review Quarterly*.
- Trisno, I. & Suwarti, T. (2004) “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati)”. *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, 1(1).
- Umar, Husein 2010, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wahyuni & Sangi. (2010). Analisis Peningkatan Kinerja Melalui Leader Member Exchange Dan Kualitas Hubungan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Unissula*, 11(2), 547–556.
- Wasiati, H. (2016). Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JURNAL BISNIS & EKONOMI*, 190-200.
- West, Richard, and Lynn Turner. (2014). *Introducing Communication Theory Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Wibowo, N. C. & Susanto, E. M. (2013). Pengaruh kualitas Leader Member Exchange (LMX) terhadap produktifitas kerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada PT. Nutrifood Surabaya. *Agora*, 1(1), 1-10.
- Wirya, K. E. S. (2019). The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 60–71. <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.82>
- Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Chun, J. U., & Dansereau, F. (2005). Leadership and levels of analysis: A state-of-the-science review. *Leadership Quarterly*, 16(6), 879–919.

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.09.002>

Yukl, Gary (2015) *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks

**Perundang-Undangan :**

Peraturan Kapolri No. 2 Tahun 2018

Peraturan Pemerintah No 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS

Tap MPR RI No.XI/MPR/1998

Undang- Undang No. 28 tahun 1999

Direktorat Reserce Narkoba Polda Sulsel, Perjanjian Kinerja tahun 2020

Peraturan Kepolisian Negara Indonesia No. 2 Tahun 2016

Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Peraturan Kepolisian Negara Indonesia No. 2 Tahun 2018



## LAMPIRAN 1.

### KUESIONER PENELITIAN

#### “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KERJASAMA TIM DAN LEADER MEMBER EXCAHNGE TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA (STUDI PADA DIREKTORAT RESERSE NARKOBA POLDA SULSEL)”

##### I. Identitas Responden:

1. Nama Responden : .....
2. Umur : .....(Tahun)
3. Jenis Kelamin : .....(L/P)
4. Lama Bekerja : .....(Tahun)
5. Pendidikan Terakhir : ..... (SMA/S1/S2/S3)
6. Pangkat/Golongan : .....

##### II. Kuesioner Penelitian

Pertimbangkan setiap item, kemudian Bapak/Ibu diminta untuk menilai keadaan yang sebenarnya sampai dengan saat ini dengan menggunakan skala lima angka yaitu: alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 pernyataan dengan ketentuan sebagai berikut:

- SS** : Untuk jawaban **Sangat Setuju** artinya responden sangat setuju dengan pernyataan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
- S** : Untuk jawaban **Setuju** artinya pernyataan sesuai dengan dengan keadaan yang dirasakan responden.
- N** : Untuk jawaban **Netral** artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.
- TS** : Untuk jawaban **Tidak Setuju** artinya responden tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
- STS** : Untuk jawaban **Sangat Tidak Setuju** artinya pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden.

## 1. Variabel Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>)

Indikator Variabel	Jawaban/Pilihan:				
	STS [1]	TS [2]	N [3]	S [4]	SS [5]
<b>1) Lingkungan Kerja Fisik</b>					
Saya merasa cahaya langsung dari lampu membantu pekerjaan.					
Saya merasa jumlah sirkulasi yang ada sudah sesuai dengan jumlah personil yang ada di dalam ruangan.					
Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.					
Suara yang bising dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.					
Luas ruangan kerja saya sudah sesuai sehingga tidak membuat sesak dalam bekerja					
<b>2) Lingkungan Kerja Non Fisik</b>	STS [1]	TS [2]	N [3]	S [4]	SS [5]
Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari personil lain					
Pimpinan tidak membedakan antar personil satu dengan lainnya					
Saya merasa penghargaan berupa pengakuan dari pihak atasan membuat semakin rajin dalam bekerja.					
Saya merasa pengawas sudah memberi pekerjaan dengan bijak.					
Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan personil lain.					

## 2. Variabel Kerjasama TIM (X<sub>2</sub>)

Indikator Variabel	Jawaban/Pilihan:				
	STS [1]	TS [2]	N [3]	S [4]	SS [5]
<b>Cooperating (Bekerjasama)</b>					
Pegawai yang tergabung dalam kerja tim efektif rela bekerja bersama dengan anggota tim yang lain.					
Saya selalu mencurahkan perhatian untuk bekerja bersama Tim sesuai prosedur agar bisa dipertanggung jawabkan					
<b>Coordinating (Koordinasi)</b>	STS [1]	TS [2]	N [3]	S [4]	SS [5]
Saya berusaha untuk menghasilkan pekerjaan Tim dengan sebaik mungkin					

Indikator Variabel	Jawaban/ pilihan				
	STS	TS	N	S	SS
Saya bergabung dalam kerja tim secara aktif mengelola kerjasama tim sehingga tim bertindak secara efisien					
<b>Communicating (Komunikasi)</b>	<b>STS</b> <b>[1]</b>	<b>TS</b> <b>[2]</b>	<b>N</b> <b>[3]</b>	<b>S</b> <b>[4]</b>	<b>SS</b> <b>[5]</b>
Anggota tim yang efektif dapat menyampaikan informasi secara bebas					
Anggota tim memiliki kemampuan dalam berkomunikasi secara efisien untuk tujuan yang akan dicapai tim.					
<b>Comforting (Kenyamanan)</b>	<b>STS</b> <b>[1]</b>	<b>TS</b> <b>[2]</b>	<b>N</b> <b>[3]</b>	<b>S</b> <b>[4]</b>	<b>SS</b> <b>[5]</b>
Anggota tim yang efektif mampu membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif					
Para pegawai yang tergabung dalam tim merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam kerja tim					
<b>Conflict resolving (Pemecahan Masalah)</b>	<b>STS</b> <b>[1]</b>	<b>TS</b> <b>[2]</b>	<b>N</b> <b>[3]</b>	<b>S</b> <b>[4]</b>	<b>SS</b> <b>[5]</b>
Saya merasa bahwa anggota tim yang efektif memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam tim					
Anggota tim memiliki motivasi untuk menyelesaikan permasalahan berkaitan dengan perbedaan pendapat antara anggota tim					

### 3. Hubungan Atasan Bawahan (X<sub>1</sub>)

Indikator Variabel	Jawaban/Pilihan:				
	STS [1]	TS [2]	N [3]	S [4]	SS [5]
<b>Afeksi</b>					
1. Atasan saya termasuk orang yang akan disukai oleh orang lain sebagai teman					
2. Saya tidak akan keberatan bekerja dengan sangat keras untuk atasan saya					

<b>Loyalitas</b>	<b>STS</b> <b>[1]</b>	<b>TS</b> <b>[2]</b>	<b>N</b> <b>[3]</b>	<b>S</b> <b>[4]</b>	<b>SS</b> <b>[5]</b>
3. Atasan saya akan membantu dan mendukung saya disaat saya menghadapi masalah pekerjaan					
4. Kesetiaan saya kepada pimpinan saat untuk mendukung visi dan sasaran pemimpin sebagai keputusan saya sendiri.					
<b>Kontribusi</b>	<b>STS</b> <b>[1]</b>	<b>TS</b> <b>[2]</b>	<b>N</b> <b>[3]</b>	<b>S</b> <b>[4]</b>	<b>SS</b> <b>[5]</b>
5. Saya bersedia untuk melakukan usaha ekstra melebihi dari yang diwajibkan untuk memenuhi tujuan kerja yang diinginkan atasan saya					
6. Saya bersedia bekerja untuk atasan saya melebihi apa yang diminta dalam uraian jabatan saya.					
<b>Respek</b>	<b>STS</b> <b>[1]</b>	<b>TS</b> <b>[2]</b>	<b>N</b> <b>[3]</b>	<b>S</b> <b>[4]</b>	<b>SS</b> <b>[5]</b>
7. Saya sangat terkesan dengan pengetahuan atasan saya mengenai pekerjaannya					
8. Saya menghormati pengetahuan dan kompetensi atasan saya dalam pekerjaannya					

#### 4. Variabel Disiplin Kerja

<b>Indikator Variabel</b>	<b>Jawaban/Pilihan:</b>				
	<b>STS</b> <b>[1]</b>	<b>TS</b> <b>[2]</b>	<b>N</b> <b>[3]</b>	<b>S</b> <b>[4]</b>	<b>SS</b> <b>[5]</b>
<b>Legalitas</b>					
Saya merasa bahwa dalam penyelesaian pelanggaran disiplin berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku					
Menurut Saya ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di implementasikan dengan baik					
<b>Profesionalisme</b>	<b>STS</b> <b>[1]</b>	<b>TS</b> <b>[2]</b>	<b>N</b> <b>[3]</b>	<b>S</b> <b>[4]</b>	<b>SS</b> <b>[5]</b>
Menurut saya dalam penyelesaian pelanggaran disiplin sudah sesuai kompetensi					
Penyelesaian pelanggaran disiplin sesuai dengan tanggung jawabnya					

<b>Akuntabel</b>	<b>STS</b> [1]	<b>TS</b> [2]	<b>N</b> [3]	<b>S</b> [4]	<b>SS</b> [5]
Dalam penyelesaian pelanggaran disiplin dapat dipertanggung jawabkan secara administratif					
Penyelesaian pelanggaran disiplin dapat dipertanggung jawabkan secara moral dan hukum berdasarkan fakta					
<b>Kesamaan hak</b>	<b>STS</b> [1]	<b>TS</b> [2]	<b>N</b> [3]	<b>S</b> [4]	<b>SS</b> [5]
Saya merasa Penyelesaian pelanggaran disiplin wajib diperlakukan sama tanpa membedakan pangkat					
Dalam penyelesaian pelanggaran disiplin wajib diperlakukan sama tanpa membedakan jabatan					
<b>Kepastian hukum</b>	<b>STS</b> [1]	<b>TS</b> [2]	<b>N</b> [3]	<b>S</b> [4]	<b>SS</b> [5]
Penyelesaian pelanggaran disiplin sudah dilaksanakan dengan jelas dan tuntas					
Dalam penyelesaian pelanggaran disiplin harus dapat dipertanggungjawabkan					
<b>Keadilan</b>	<b>STS</b> [1]	<b>TS</b> [2]	<b>N</b> [3]	<b>S</b> [4]	<b>SS</b> [5]
Menurut saya penyelesaian pelanggaran disiplin menjunjung tinggi rasa keadilan					
Menurut saya penyelesaian pelanggaran disiplin menjunjung tinggi rasa keadilan bagi para pihak tanpa dipengaruhi oleh kepentingan pihak tertentu					
<b>Praduga tak bersalah</b>	<b>STS</b> [1]	<b>TS</b> [2]	<b>N</b> [3]	<b>S</b> [4]	<b>SS</b> [5]
Saya merasa penyelesaian pelanggaran disiplin, setiap anggota Polri yang dihadapkan pada perkara pelanggaran disiplin wajib dianggap tidak bersalah sebelum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap					
Menurut saya penyelesaian pelanggaran disiplin harus berlandaskan asas praduga tak bersalah					
<b>Transparan</b>	<b>STS</b> [1]	<b>TS</b> [2]	<b>N</b> [3]	<b>S</b> [4]	<b>SS</b> [5]
Menurut saya penyelesaian pelanggaran disiplin dilakukan secara jelas					
Menurut saya penyelesaian pelanggaran disiplin dilakukan secara terbuka dan sesuai prosedur					
<b>Cepat dan tepat</b>	<b>STS</b> [1]	<b>TS</b> [2]	<b>N</b> [3]	<b>S</b> [4]	<b>SS</b> [5]
Penyelesaian pelanggaran disiplin harus cepat					

dalam pemeriksaan					
Penyelesaian pelanggaran disiplin harus tepat dalam penerapan pasal pelanggaran disiplin					

## 5. Variabel Kinerja

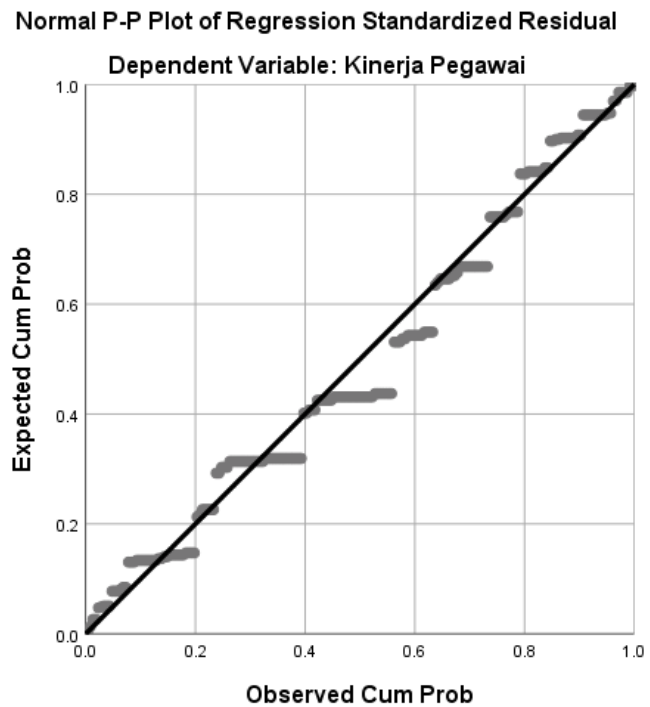
IndikatorVariabel	Jawaban/Pilihan:				
	STS	TS	N	S	SS
<b>Kepemimpinan</b>	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Saya mampu bertindak tegas dan tidak memihak					
Saya bisa memberi kan teladan yang baik					
Saya mampu menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi					
Saya mampu mengambil keputusan dengan cepat					
<b>Orientasi Pelayanan</b>	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Saya mampu menyelesaikan tugas pelayanan yang dilakukan dengan baik.					
Pelayanan yang diberikan sesuai dilakukan dengan sopan					
Pelayanan yang saya berikan dapat memuaskan baik bagi pihak internal maupun eksternal					
<b>Komunikasi</b>	STS [1]	TS [2]	N [3]	S [4]	SS [5]
Saya mampu berkomunikasi dengan baik dalam memberikan informasi berkaitan dengan tugas personil					
Saya selalu berusaha untuk memberikan informasi dengan cara menyampaikan pesan kepada orang lain					
Penyampaian informasi yang saya berikan sangat jelas					
Informasi yang saya sampaikan mudah dimengerti					
<b>Pengendalian Emosi</b>	STS [1]	TS [2]	N [3]	S [4]	SS [5]
Saya mampu mengendalikan emosi meskipun dalam kondisi sulit					
Saya mampu mengendalikan emosi walaupun bekerja dibawah tekanan					
Saya merespon situasi secara wajar tanpa berusaha menekan dan menghilangkan <b>emosi</b> agar tidak muncul					
Saya selalu berusaha untuk menghadapi situasi dengan sikap rasional					
<b>Integritas</b>					
Dalam melaksanakan tugas saya selalu bersikap jujur dan ihlas					
Saya memiliki kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai					
Saya tidak akan menyalahgunakan wewenang yang diberikan dan berani menanggung risiko dari tindakan yang saya lakukan					

Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sesuai dengan norma dan etika dalam organisasi					
<b>Empati</b>	<b>STS</b> <b>[1]</b>	<b>TS</b> <b>[2]</b>	<b>N</b> <b>[3]</b>	<b>S</b> <b>[4]</b>	<b>SS</b> <b>[5]</b>
Saya merasa memiliki kemampuan untuk memahami apa yang orang lain pikirkan					
Saya bertindak proaktif dalam melakukan perubahan					
Saya selalu melakukan kebaikan dalam lingkungan kerja saya					
Saya merasa memiliki kecenderungan untuk memahami tentang apa yang dirasakan personil lain pada situasi tertentu.					
<b>Komitmen</b>	<b>STS</b> <b>[1]</b>	<b>TS</b> <b>[2]</b>	<b>N</b> <b>[3]</b>	<b>S</b> <b>[4]</b>	<b>SS</b> <b>[5]</b>
Saya memiliki kemampuan untuk dapat menyeimbangkan antara sikap untuk mewujudkan tujuan organisasi					
Saya mampu menelaraskan perilaku pribadi dengan kepentingan organisasi dalam rangka mewujudkan visi dan misi					
Saya merasa memiliki kemampuan untuk dapat menyeimbangkan tindakan untuk mengutamakan kepentingan organisasi					
<b>Inisiatif</b>	<b>STS</b> <b>[1]</b>	<b>TS</b> <b>[2]</b>	<b>N</b> <b>[3]</b>	<b>S</b> <b>[4]</b>	<b>SS</b> <b>[5]</b>
Saya memiliki daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk memecahkan suatu tujuan					
Saya selalu bertindak lebih dari tuntutan jabatannya tanpa menunggu perintah dengan tujuan memperbaiki organisasi					
Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja yang tidak bertentangan dengan prosedur kerja					
Saya memiliki daya pikir dan kreatifitas dalam memecahkan suatu masalah					
<b>Kerjasama</b>	<b>STS</b> <b>[1]</b>	<b>TS</b> <b>[2]</b>	<b>N</b> <b>[3]</b>	<b>S</b> <b>[4]</b>	<b>SS</b> <b>[5]</b>
Saya mampu bekerja sama dengan rekan sekerja dalam unit kerja saya					
Saya menghargai dan menerima pendapat orang lain					
Saya bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama					
Saya mampu bekerja sama dengan atasan dalam instansi lain dalam tugas dan tanggung jawab yang saya emban					

## Uji Linieritas

Lingkungan Kerja X1 terhadap Kinerja Pegawai Y

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.404 <sup>a</sup>	.163	.159	3.36901	.163	38.637	1	198	.000	1.796
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja										
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai										

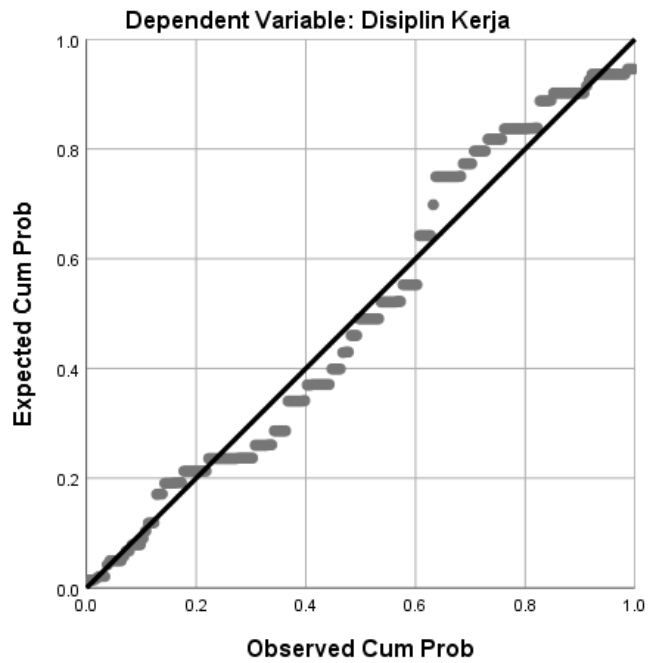




Lingkungan Kerja X1 terhadap Disiplin Kerja Z

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.237 <sup>a</sup>	.056	.051	4.30824	.156	11.796	1	198	.001	1.980
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja										
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja										

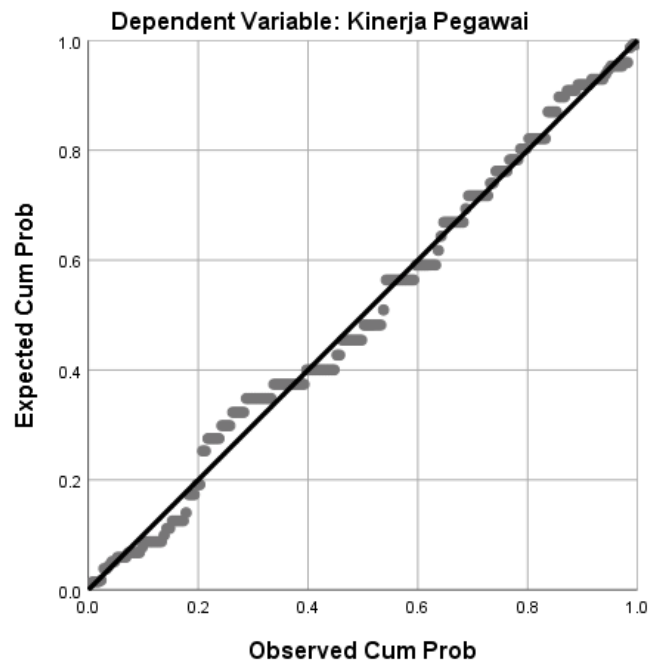
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Kerjasama Tim X2 terhadap Kinerja Pegawai Y

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.474 <sup>a</sup>	.030	.025	3.62671	.130	16.202	1	198	.004	1.417
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim										
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai										

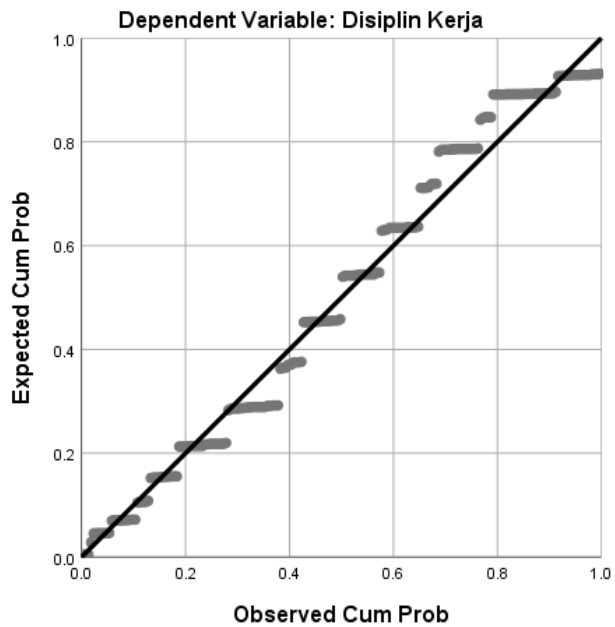
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Kerjasama Tim X2 terhadap Disiplin Kerja Z

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.338 <sup>a</sup>	.165	.005	4.43458	.110	11.612	1	198	.000	1.747
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim										
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja										

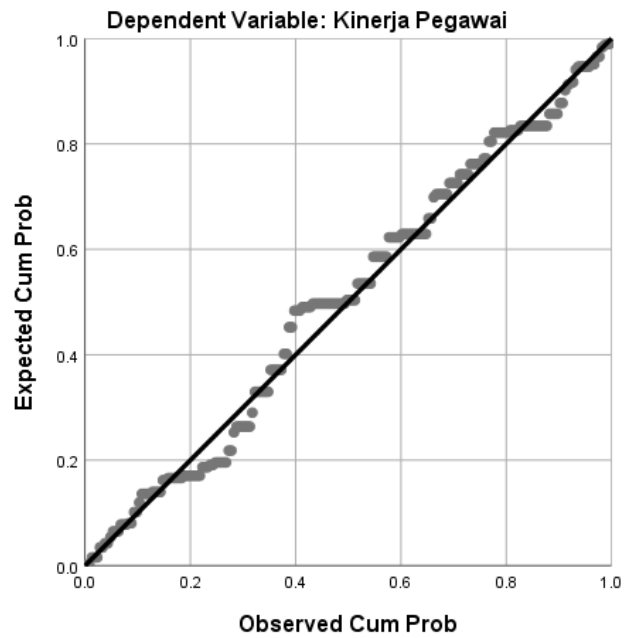
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Leader member Exchange X3 terhadap Kinerja Pegawai Y

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.532 <sup>a</sup>	.283	.279	3.11924	.283	78.050	1	198	.000	1.598
a. Predictors: (Constant), Leader member Exchange										
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai										

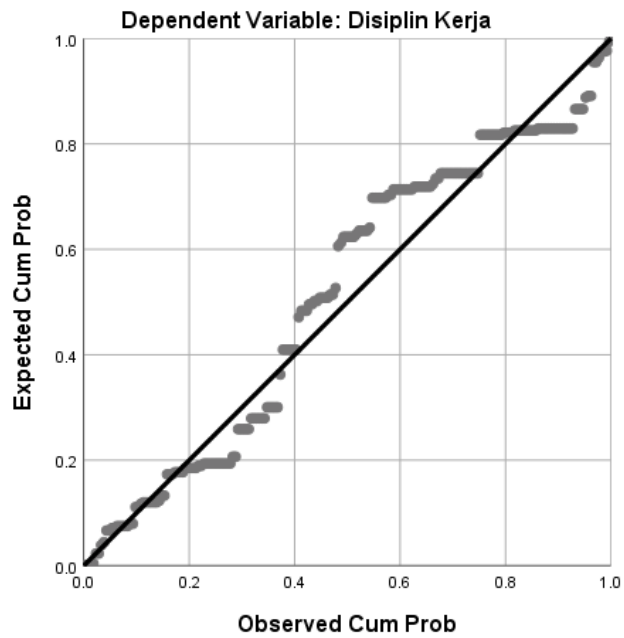
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Leader member Exchange X3 terhadap Disiplin Kerja Z

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.645 <sup>a</sup>	.416	.413	3.39018	.416	140.805	1	198	.000	1.917
a. Predictors: (Constant), Leader Member Exchange										
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja										

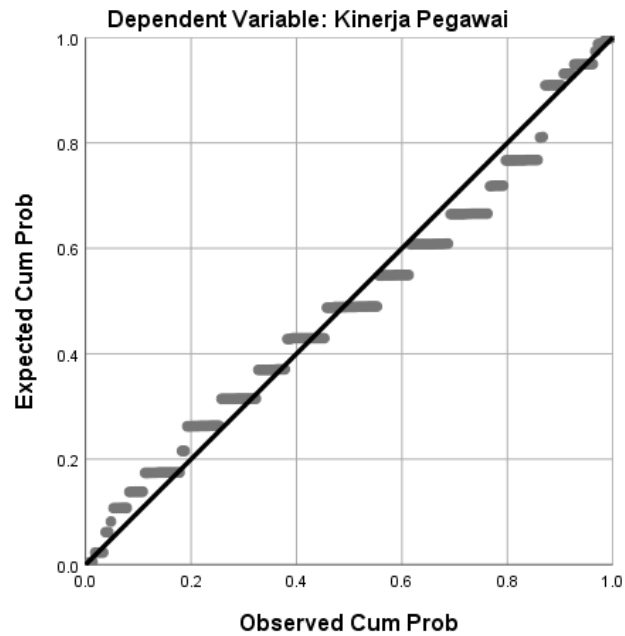
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



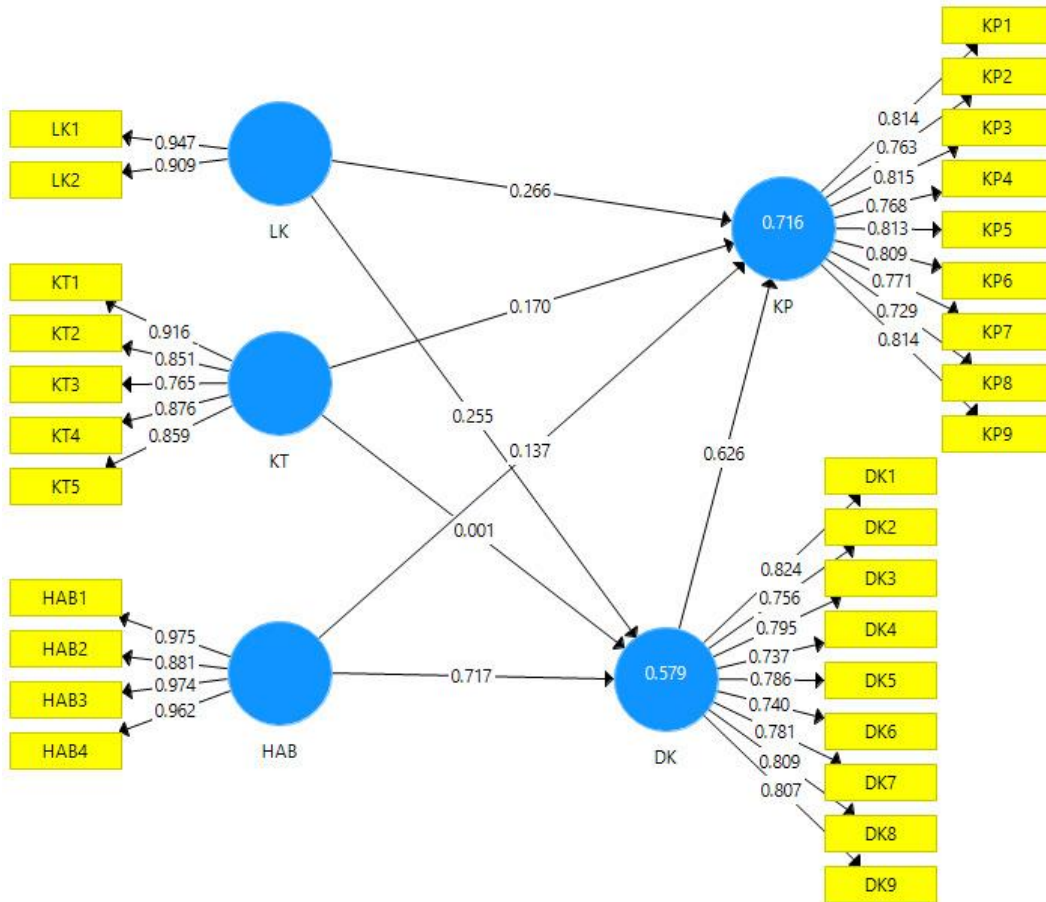
Disiplin Kerja Z terhadap Kinerja Pegawai Y

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.802 <sup>a</sup>	.643	.641	2.20067	.643	356.595	1	198	.000	1.972
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja										
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai										

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



*SmartPLS Report*



Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
DK	0,921	0,924	0,934	0,612
LMX	0,962	0,966	0,973	0,900
KP	0,924	0,926	0,937	0,622
KT	0,910	0,940	0,931	0,731
LK	0,842	0,884	0,926	0,862

Cross Loading

	DK	LMX	KP	KT	LK
DK1	0,824	0,615	0,633	0,745	0,677
DK2	0,756	0,796	0,606	0,645	0,792
DK3	0,795	0,828	0,673	0,703	0,612
DK4	0,737	0,693	0,674	0,799	0,755
DK5	0,786	0,746	0,648	0,628	0,700
DK6	0,740	0,661	0,577	0,832	0,875
DK7	0,781	0,754	0,618	0,802	0,789
DK8	0,809	0,752	0,578	0,707	0,849
DK9	0,807	0,855	0,568	0,708	0,717
LMX1	0,717	0,975	0,610	0,816	0,821
LMX2	0,657	0,881	0,520	0,632	0,798
LMX3	0,698	0,974	0,588	0,657	0,621
LMX4	0,642	0,962	0,529	0,773	0,898
KP1	0,685	0,678	0,814	0,617	0,723
KP2	0,717	0,759	0,763	0,829	0,612
KP3	0,659	0,792	0,815	0,662	0,813



	DK	LMX	KP	KT	LK
KP4	0,580	0,765	<b>0,768</b>	0,631	0,887
KP5	0,575	0,628	<b>0,813</b>	0,677	0,987
KP6	0,599	0,555	<b>0,809</b>	0,711	0,602
KP7	0,588	0,525	<b>0,771</b>	0,759	0,755
KP8	0,628	0,675	<b>0,729</b>	0,756	0,756
KP9	0,585	0,778	<b>0,814</b>	0,633	0,859
KT1	0,609	0,726	0,545	<b>0,916</b>	0,732
KT2	0,708	0,825	0,613	<b>0,851</b>	0,709
KT3	0,760	0,709	0,792	<b>0,765</b>	0,717
KT4	0,813	0,814	0,649	<b>0,876</b>	0,803
KT5	0,748	0,607	0,776	<b>0,859</b>	0,649
LK1	0,859	0,647	0,731	0,718	<b>0,947</b>
LK2	0,811	0,662	0,623	0,640	<b>0,909</b>

R Square

	R Square	R Square Adjusted
DK	0,579	0,572
KP	0,716	0,711

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
DK -> KP	0,626	0,626	0,056	11,260	0,000
HAB -> DK	0,717	0,717	0,039	18,371	0,000
HAB -> KP	0,137	0,137	0,056	2,432	0,015
KT -> DK	0,001	0,005	0,053	0,022	0,083
KT -> KP	0,170	0,168	0,043	3,944	0,000
LK -> DK	0,255	0,258	0,044	5,833	0,000
LK -> KP	0,266	0,266	0,047	5,621	0,000

Total Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
HAB -> DK -> KP	0,449	0,448	0,041	11,051	0,000
KT -> DK -> KP	0,001	0,004	0,034	0,022	0,983
LK -> DK -> KP	0,160	0,161	0,030	5,332	0,000



X1.2.2	Pearson Correlation	.483**	.478**	.963**	.485**	.590**	.161	1	.213	.882**	.171	.800**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007	.000	.007	.001	.394		.258	.000	.368	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2.3	Pearson Correlation	.565*	.136	.179	.615**	.287	.408*	.213	1	.151	.880**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000	.473	.343	.000	.124	.025	.258		.427	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2.4	Pearson Correlation	.643**	.429*	.938**	.601**	.667**	.103	.882**	.151	1	.334	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.000	.000	.587	.000	.427		.072	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2.5	Pearson Correlation	.561**	.099	.221	.714**	.379*	.350	.171	.880**	.334	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.001	.602	.240	.000	.039	.058	.368	.000	.072		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.781**	.558**	.825**	.833**	.788**	.401*	.800**	.575**	.842**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.028	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Lingkungan Kerja X1 (Reliabilitas)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1.1	36.6333	53.620	.719	.868
X1.1.2	36.1000	57.334	.451	.887
X1.1.3	36.7000	50.079	.759	.864
X1.1.4	36.3000	55.734	.797	.868
X1.1.5	36.5000	54.603	.734	.868
X1.2.1	36.4667	60.809	.290	.895
X1.2.2	36.6333	51.137	.730	.866
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.2.3	36.6667	57.195	.473	.885
X1.2.4	36.6667	48.989	.779	.862
X1.2.5	36.7333	55.030	.543	.881



Correlations												
		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.5.1	X2.5.2	Total
X2.4.2	Pearson Correlation	.654	.409*	.525**	.381*	.227	.276	.408*	1	.261	.988**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.003	.038	.229	.139	.025		.164	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5.1	Pearson Correlation	.745	.230	.456*	.248	.281	.086	.799**	.261	1	.260	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000	.221	.011	.187	.132	.651	.000	.164		.166	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5.2	Pearson Correlation	.774	.420*	.543**	.397*	.247	.292	.426*	.988**	.260	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.002	.030	.187	.117	.019	.000	.166		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.788**	.805**	.905**	.753**	.567**	.701**	.721**	.674**	.516**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

## Kerjasama Tim X2 (Reliabilitas)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1.1	36.6000	46.662	.718	.874
X2.1.2	36.2667	47.168	.745	.872
X2.2.1	36.5667	46.185	.876	.864
X2.2.2	36.3667	49.206	.690	.877
X2.3.1	36.3333	52.713	.483	.890
X2.3.2	36.5333	46.878	.595	.885
X2.4.1	36.4667	49.361	.648	.879





X3.3.2	Pearson Correlation	.807	1.000**	.087	.014	-.007	1	-.007	1.000**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.646	.940	.970		.970	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4.1	Pearson Correlation	1.000**	-.007	.506**	.809**	1.000**	-.007	1	-.007	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.970	.004	.000	.000	.970		.970	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>Correlations</b>										
		X3.1.1	X3.1.2	X3.2.1	X3.2.2	X3.3.1	X3.3.2	X3.4.1	X3.4.2	Total
X3.4.2	Pearson Correlation	.707	1.000**	.087	.014	-.007	1.000**	-.007	1	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.646	.940	.970	.000	.970		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.796**	.559**	.618**	.716**	.796**	.559**	.796**	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

### Hubungan Atasan Bawahan X3 (Reliabilitas)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1.1	57.8333	137.454	.759	.732
X3.1.2	57.2667	144.202	.492	.751
X3.2.1	57.6667	138.920	.541	.742
X3.2.2	57.5333	139.706	.668	.738
X3.3.1	57.8333	137.454	.759	.732
X3.3.2	57.2667	144.202	.492	.751
X3.4.1	57.8333	137.454	.759	.732
X3.4.2	57.2667	144.202	.492	.751
Total	30.7000	39.734	1.000	.826

## Disiplin Kerja Y1 (Validitas)

Correlations																					
		Z. 1.1	Z.1.2	Z.2.1	Z.2.2	Z.3.1	Z.3.2	Z.4.1	Z.4.2	Z.5.1	Z.5.2	Z.6.1	Z.6.2	Z.7.1	Z.7.2	Z.8.1	Z.8.2	Z.9.1	Z.9.2	Total	
Z.1.1	Pearson Correlation	1	.870 <sup>*</sup>	.680 <sup>*</sup>	.729 <sup>*</sup>	.738	.942 <sup>*</sup>	.862	.752	.549	.685	.448 <sup>*</sup>	.630	.753	.779 <sup>*</sup>	.721	.634 <sup>*</sup>	.774 <sup>*</sup>	.592 <sup>*</sup>	.757 <sup>*</sup>	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.1.2	Pearson Correlation	.870 <sup>**</sup>	1	.378 <sup>*</sup>	.736 <sup>*</sup>	.202	.841 <sup>*</sup>	.189	.019	.324	.309	.440 <sup>*</sup>	.191	.465 <sup>*</sup>	.336	.013	.605 <sup>*</sup>	.356	.591 <sup>*</sup>	.738 <sup>*</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000		.039	.000	.284	.000	.318	.922	.081	.096	.015	.311	.010	.069	.946	.000	.053	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.2.1	Pearson Correlation	.680 <sup>*</sup>	.378 <sup>*</sup>	1	.295	.816 <sup>*</sup>	.352	.513 <sup>*</sup>	.453 <sup>*</sup>	.053	.530 <sup>*</sup>	.402 <sup>*</sup>	.525 <sup>*</sup>	.240	.368 <sup>*</sup>	.348	.105	.347	.149	.671 <sup>*</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	.039		.114	.000	.057	.004	.012	.780	.003	.028	.003	.201	.045	.060	.580	.060	.430	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.2.2	Pearson Correlation	.729 <sup>**</sup>	.736 <sup>*</sup>	.295	1	.192	.729 <sup>*</sup>	-.008	.109	.207	.113	.299	-.014	.198	.186	.064	.893 <sup>*</sup>	.114	.806 <sup>*</sup>	.631 <sup>*</sup>	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.114		.309	.000	.968	.565	.273	.553	.108	.940	.294	.326	.738	.000	.549	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.3.1	Pearson Correlation	.738	.202	.816 <sup>*</sup>	.192	1	.238	.427 <sup>*</sup>	.410 <sup>*</sup>	.030	.410 <sup>*</sup>	.302	.376 <sup>*</sup>	.317	.302	.395 <sup>*</sup>	.043	.298	.022	.552 <sup>*</sup>	

	Sig. (2-tailed)	.000	.284	.000	.309		.206	.019	.025	.874	.025	.105	.041	.088	.105	.031	.820	.110	.907	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>Correlations</b>																				
		Z.1.1	Z.1.2	Z.2.1	Z.2.2	Z.3.1	Z.3.2	Z.4.1	Z.4.2	Z.5.1	Z.5.2	Z.6.1	Z.6.2	Z.7.1	Z.7.2	Z.8.1	Z.8.2	Z.9.1	Z.9.2	Total
Z.3.2	Pearson Correlation	.942**	.841*	.352	.729*	.238	1	.127	.052	.376*	.285	.482*	.295	.353	.345	.054	.668*	.417*	.625*	.769*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.057	.000	.206		.502	.786	.041	.127	.007	.113	.056	.062	.778	.000	.022	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.4.1	Pearson Correlation	.862	.189	.513*	-.008	.427*	.127	1	.280	.259	.879*	.108	.451*	.444*	.814*	.305	-.112	.222	.008	.547*
	Sig. (2-tailed)	.000	.318	.004	.968	.019	.502		.134	.167	.000	.570	.012	.014	.000	.101	.556	.238	.967	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.4.2	Pearson Correlation	.752	.019	.453*	.109	.410*	.052	.280	1	.376*	.307	.646*	.127	.236	.052	.779*	.076	.515*	-.007	.499*
	Sig. (2-tailed)	.000	.922	.012	.565	.025	.786	.134		.041	.099	.000	.503	.209	.785	.000	.691	.004	.970	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.5.1	Pearson Correlation	.549	.324	.053	.207	.030	.376*	.259	.376*	1	.287	.353	.305	.547*	.289	.449*	.222	.402*	.214	.562*
	Sig. (2-tailed)	.000	.081	.780	.273	.874	.041	.167	.041		.125	.056	.101	.002	.122	.013	.239	.028	.256	.001

	tailed)	0																		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.5.2	Pearson Correlation	.685	.309	.530 <sup>+</sup>	.113	.410 <sup>+</sup>	.285	.879 <sup>+</sup>	.307	.287	1	.204	.428 <sup>+</sup>	.557 <sup>+</sup>	.899 <sup>+</sup>	.127	.013	.273	.117	.635 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.096	.003	.553	.025	.127	.000	.099	.125		.279	.018	.001	.000	.503	.944	.144	.538	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>Correlations</b>																				
		Z.1.1	Z.1.2	Z.2.1	Z.2.2	Z.3.1	Z.3.2	Z.4.1	Z.4.2	Z.5.1	Z.5.2	Z.6.1	Z.6.2	Z.7.1	Z.7.2	Z.8.1	Z.8.2	Z.9.1	Z.9.2	Total
Z.6.1	Pearson Correlation	.448 <sup>+</sup>	.440 <sup>+</sup>	.402 <sup>+</sup>	.299	.302	.482 <sup>+</sup>	.108	.646 <sup>+</sup>	.353	.204	1	.204	.197	.012	.599 <sup>+</sup>	.256	.712 <sup>+</sup>	.122	.625 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.028	.108	.105	.007	.570	.000	.056	.279		.280	.298	.948	.000	.172	.000	.522	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.6.2	Pearson Correlation	.630	.191	.525 <sup>+</sup>	-.014	.376 <sup>+</sup>	.295	.451 <sup>+</sup>	.127	.305	.428 <sup>+</sup>	.204	1	.392 <sup>+</sup>	.321	.234	-.031	.305	.090	.497 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.311	.003	.940	.041	.113	.012	.503	.101	.018	.280		.032	.083	.213	.871	.102	.637	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.7.1	Pearson Correlation	.753	.465 <sup>+</sup>	.240	.198	.317	.353	.444 <sup>+</sup>	.236	.547 <sup>+</sup>	.557 <sup>+</sup>	.197	.392 <sup>+</sup>	1	.477 <sup>+</sup>	.236	.102	.364 <sup>+</sup>	.152	.601 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.201	.294	.088	.056	.014	.209	.002	.001	.298	.032		.008	.209	.593	.048	.423	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.7.2	Pearson	.77	.336	.368 <sup>+</sup>	.186	.302	.345	.814 <sup>+</sup>	.052	.289	.899 <sup>+</sup>	.012	.321	.477 <sup>+</sup>	1	-.054	.134	.144	.200	.565 <sup>+</sup>

	Correlation	.9 <sup>*</sup>																		
	Sig. (2-tailed)	.000	.069	.045	.326	.105	.062	.000	.785	.122	.000	.948	.083	.008		.778	.480	.446	.289	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.8.1	Pearson Correlation	.621	.013	.348	.064	.395 <sup>*</sup>	.054	.305	.779 <sup>*</sup>	.449 <sup>*</sup>	.127	.599 <sup>*</sup>	.234	.236	-.054	1	.086	.591 <sup>*</sup>	-.029	.473 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.946	.060	.738	.031	.778	.101	.000	.013	.503	.000	.213	.209	.778		.652	.001	.878	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**Correlations**

		Z.1.1	Z.1.2	Z.2.1	Z.2.2	Z.3.1	Z.3.2	Z.4.1	Z.4.2	Z.5.1	Z.5.2	Z.6.1	Z.6.2	Z.7.1	Z.7.2	Z.8.1	Z.8.2	Z.9.1	Z.9.2	Total
Z.8.2	Pearson Correlation	.634 <sup>**</sup>	.605 <sup>*</sup>	.105	.893 <sup>*</sup>	.043	.668 <sup>*</sup>	-.112	.076	.222	.013	.256	-.031	.102	.134	.086	1	.176	.895 <sup>*</sup>	.545 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.580	.000	.820	.000	.556	.691	.239	.944	.172	.871	.593	.480	.652		.351	.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.9.1	Pearson Correlation	.774 <sup>*</sup>	.356	.347	.114	.298	.417 <sup>*</sup>	.222	.515 <sup>*</sup>	.402 <sup>*</sup>	.273	.712 <sup>*</sup>	.305	.364 <sup>*</sup>	.144	.591 <sup>*</sup>	.176	1	.177	.613 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.060	.549	.110	.022	.238	.004	.028	.144	.000	.102	.048	.446	.001	.351		.349	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z.9.2	Pearson Correlation	.592 <sup>**</sup>	.591 <sup>*</sup>	.149	.806 <sup>*</sup>	.022	.625 <sup>*</sup>	.008	-.007	.214	.117	.122	.090	.152	.200	-.029	.895 <sup>*</sup>	.177	1	.539 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.430	.000	.907	.000	.967	.970	.256	.538	.522	.637	.423	.289	.878	.000	.349		.002

	tailed)	1																		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	<b>Pearson Correlatio n</b>	<b>.75 7**</b>	<b>.738*</b>	<b>.671*</b>	<b>.631*</b>	<b>.552*</b>	<b>.769*</b>	<b>.547*</b>	<b>.499*</b>	<b>.562*</b>	<b>.635*</b>	<b>.625*</b>	<b>.497*</b>	<b>.601*</b>	<b>.565*</b>	<b>.473*</b>	<b>.545*</b>	<b>.613*</b>	<b>.539*</b>	<b>1</b>
	<b>Sig. (2- tailed)</b>	<b>.00 0</b>	<b>.000</b>	<b>.000</b>	<b>.000</b>	<b>.002</b>	<b>.000</b>	<b>.002</b>	<b>.005</b>	<b>.001</b>	<b>.000</b>	<b>.000</b>	<b>.005</b>	<b>.000</b>	<b>.001</b>	<b>.008</b>	<b>.002</b>	<b>.000</b>	<b>.002</b>	
	<b>N</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																				
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																				

### Disiplin Kerja Y1 (Reliabilitas)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	18

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1.1	70.0000	96.207	.707	.884
Z.1.2	69.9667	96.723	.686	.885
Z.2.1	69.5333	98.051	.607	.888
Z.2.2	69.7667	100.254	.569	.889
Z.3.1	69.5333	102.120	.483	.892



<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.3.2	70.0000	95.931	.721	.884
Z.4.1	69.4000	102.869	.483	.892
Z.4.2	69.6000	102.869	.421	.894
Z.5.1	69.6667	99.954	.479	.893
Z.5.2	69.3333	100.989	.579	.889
Z.6.1	69.3667	101.275	.568	.889
Z.6.2	69.4667	103.361	.424	.894
Z.7.1	69.4667	102.947	.550	.890
Z.7.2	69.3667	102.447	.501	.891
Z.8.1	69.4000	103.697	.397	.895
Z.8.2	69.7000	102.700	.479	.892
Z.9.1	69.2000	103.614	.567	.890
Z.9.2	69.5667	102.530	.470	.892

## Kinerja Pegawai Y (Validitas)

### Kinerja Personil (Uji Validitas)

		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.1.4	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y1.3.4	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.4.3	Y1.4.4
Y1.1.1	Pearson Correlation	1	.884**	.543	.698**	.524**	.648	.829**	.630	.517	.408*	.501	.456*	.653	.798	.685
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,006	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.1.2	Pearson Correlation	.884**	1	0,279	.713**	.490**	0,349	.713**	.368*	0,162	.402*	0,337	.451*	0,199	0,146	0,169
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,135	0,000	0,006	0,059	0,000	0,046	0,392	0,028	0,068	0,012	0,291	0,441	0,371
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.1.3	Pearson Correlation	.543	0,279	1	.373*	.373*	.813**	0,290	.547**	.405*	0,284	.492**	.464**	.416*	0,274	.620**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,135		0,043	0,043	0,000	0,120	0,002	0,027	0,129	0,006	0,010	0,022	0,143	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.1.4	Pearson Correlation	.698**	.713**	.373*	1	.792**	.519**	.625**	.455*	.383*	.408*	.441*	.680**	0,349	.460*	.559**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,043		0,000	0,003	0,000	0,011	0,037	0,025	0,015	0,000	0,059	0,011	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2.1	Pearson Correlation	.524**	.490**	.373*	.792**	1	.439*	.625**	.414*	.479**	.453*	.588**	.770**	0,349	.460*	.466**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,006	0,043	0,000		0,015	0,000	0,023	0,007	0,012	0,001	0,000	0,059	0,011	0,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2.2	Pearson Correlation	.648	0,349	.813**	.519**	.439*	1	0,359	.654**	.420*	0,282	.461*	.499**	.446*	0,307	.580**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,059	0,000	0,003	0,015		0,051	0,000	0,021	0,131	0,010	0,005	0,014	0,099	0,001

		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.1.4	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y1.3.4	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.4.3	Y1.4.4
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2.3	Pearson Correlation	.829**	.713**	0,290	.625**	.625**	0,359	1	.414*	0,192	.453*	.392*	.544**	.393*	0,251	0,140
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,120	0,000	0,000	0,051		0,023	0,311	0,012	0,032	0,002	0,032	0,181	0,461
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3.1	Pearson Correlation	,630	.368*	.547**	.455*	.414*	.654**	.414*	1	0,262	0,284	.686**	0,284	.590**	0,357	.481**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,046	0,002	0,011	0,023	0,000	0,023		0,162	0,129	0,000	0,129	0,001	0,053	0,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3.2	Pearson Correlation	,517	0,162	.405*	.383*	.479**	.420*	0,192	0,262	1	.703**	0,103	.651**	.435*	.512**	.535**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,392	0,027	0,037	0,007	0,021	0,311	0,162		0,000	0,587	0,000	0,016	0,004	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3.3	Pearson Correlation	.408*	.402*	0,284	.408*	.453*	0,282	.453*	0,284	.703**	1	0,059	.557**	0,361	.436*	.375*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,028	0,129	0,025	0,012	0,131	0,012	0,129	0,000		0,758	0,001	0,050	0,016	0,041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3.4	Pearson Correlation	.501	0,337	.492**	.441*	.588**	.461*	.392*	.686**	0,103	0,059	1	.485**	0,284	0,223	0,318
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,068	0,006	0,015	0,001	0,010	0,032	0,000	0,587	0,758		0,007	0,128	0,237	0,087
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4.1	Pearson Correlation	.456*	.451*	.464**	.680**	.770**	.499**	.544**	0,284	.651**	.557**	.485**	1	.456*	.572**	.577**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,012	0,010	0,000	0,000	0,005	0,002	0,129	0,000	0,001	0,007		0,011	0,001	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4.2	Pearson Correlation	,653	0,199	.416*	0,349	0,349	.446*	.393*	.590**	.435*	0,361	0,284	.456*	1	.826**	.576**



Y1.5.4	Pearson Correlation	.424*	0,286	.409*	.434*	.607**	.505**	.607**	.366*	.457*	.495**	0,348	.589**	.530**	.464**	0,339
		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.1.4	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y1.3.4	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.4.3	Y1.4.4
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,125	0,025	0,017	0,000	0,004	0,000	0,047	0,011	0,005	0,059	0,001	0,003	0,010	0,067
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6.1	Pearson Correlation	.641	0,330	.538**	.466**	.407*	.585**	.466**	.538**	.636**	.589**	0,281	.589**	.707**	.677**	.677**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,075	0,002	0,010	0,025	0,001	0,010	0,002	0,000	0,001	0,133	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6.2	Pearson Correlation	.378*	.419*	.508**	.482**	.421*	.721**	0,241	.508**	0,173	0,164	.460*	0,360	.378*	.423*	.471**
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,021	0,004	0,007	0,020	0,000	0,200	0,004	0,361	0,388	0,011	0,051	0,039	0,020	0,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6.3	Pearson Correlation	.379*	0,320	0,235	.425*	.567**	0,241	.567**	0,329	.507**	.514**	.426*	.616**	0,313	.442*	0,317
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,085	0,212	0,019	0,001	0,199	0,001	0,076	0,004	0,004	0,019	0,000	0,092	0,014	0,088
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6.4	Pearson Correlation	.379*	.425*	0,323	.520**	.607**	.422*	.477**	0,280	.407*	.495**	.450*	.778**	0,212	0,290	0,291
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,019	0,082	0,003	0,000	0,020	0,008	0,134	0,026	0,005	0,013	0,000	0,261	0,120	0,119
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7.1	Pearson Correlation	.777	0,277	0,285	.506**	.506**	.377*	.421*	.704**	.500**	.495**	.459*	.495**	.527**	.504**	.490**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,139	0,127	0,004	0,004	0,040	0,020	0,000	0,005	0,005	0,011	0,005	0,003	0,004	0,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7.2	Pearson Correlation	.616	0,190	.477**	.373*	.373*	.579**	.373*	.530**	0,327	0,348	.418*	.522**	.465**	.499**	.656**

	Sig. (2-tailed)	0,008	0,314	0,008	0,042	0,042	0,001	0,042	0,003	0,078	0,060	0,022	0,003	0,010	0,005	0,000
		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.1.4	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y1.3.4	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.4.3	Y1.4.4
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7.3	Pearson Correlation	.382*	.419*	.466**	.742**	.557**	.703**	.417*	.466**	0,311	0,308	0,347	.560**	0,269	0,211	.404*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,021	0,010	0,000	0,001	0,000	0,022	0,010	0,094	0,098	0,060	0,001	0,151	0,263	0,027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.8.1	Pearson Correlation	.893**	.688**	0,151	.607**	.520**	0,284	.824**	0,280	0,191	.401*	0,314	.495**	0,333	0,275	0,194
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,426	0,000	0,003	0,129	0,000	0,134	0,312	0,028	0,091	0,005	0,072	0,141	0,305
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.8.2	Pearson Correlation	0,618	0,257	0,329	.408*	0,317	.456*	0,317	.824**	0,130	0,212	.644**	0,212	.503**	0,345	0,324
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,171	0,076	0,025	0,088	0,011	0,088	0,000	0,493	0,261	0,000	0,261	0,005	0,062	0,081
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.8.3	Pearson Correlation	0,617	0,162	.405*	.383*	.479**	.420*	0,192	0,262	1.000**	.703**	0,103	.651**	.435*	.512**	.535**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,392	0,027	0,037	0,007	0,021	0,311	0,162	0,000	0,000	0,587	0,000	0,016	0,004	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.8.4	Pearson Correlation	.397*	0,300	0,113	.409*	.545**	0,094	.545**	0,339	.636**	.766**	0,151	.470**	.365*	.395*	0,305
	Sig. (2-tailed)	0,030	0,107	0,552	0,025	0,002	0,620	0,002	0,067	0,000	0,000	0,425	0,009	0,047	0,031	0,101
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.9.1	Pearson Correlation	0,668	0,248	.454*	.415*	.623**	.431*	.363*	.660**	0,159	0,214	.850**	.440*	0,232	0,274	.371*



Y1.5.1	Y1.5.2	Y1.5.3	Y1.5.4	Y1.6.1	Y1.6.2	Y1.6.3	Y1.6.4	Y1.7.1	Y1.7.2	Y1.7.3
.435*	.655	.390*	.424*	.641	.378*	.379*	.379*	.777	.616	.382*
0,016	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
.430*	0,245	.433*	0,286	0,330	.419*	0,320	.425*	0,277	0,190	.419*
0,018	0,193	0,017	0,125	0,075	0,021	0,085	0,019	0,139	0,314	0,021
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,228	.724**	.503**	.409*	.538**	.508**	0,235	0,323	0,285	.477**	.466**
0,226	0,000	0,005	0,025	0,002	0,004	0,212	0,082	0,127	0,008	0,010
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
.475**	.472**	.524**	.434*	.466**	.482**	.425*	.520**	.506**	.373*	.742**
0,008	0,009	0,003	0,017	0,010	0,007	0,019	0,003	0,004	0,042	0,000
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
.475**	.514**	.524**	.607**	.407*	.421*	.567**	.607**	.506**	.373*	.557**
0,008	0,004	0,003	0,000	0,025	0,020	0,001	0,000	0,004	0,042	0,001
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,269	.753**	.697**	.505**	.585**	.721**	0,241	.422*	.377*	.579**	.703**
0,150	0,000	0,000	0,004	0,001	0,000	0,199	0,020	0,040	0,001	0,000



30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
.475**	.429*	0,349	.607**	.466**	0,241	.567**	.477**	.421*	.373*	.417*
Y1.5.1	Y1.5.2	Y1.5.3	Y1.5.4	Y1.6.1	Y1.6.2	Y1.6.3	Y1.6.4	Y1.7.1	Y1.7.2	Y1.7.3
0,008	0,018	0,059	0,000	0,010	0,200	0,001	0,008	0,020	0,042	0,022
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,314	.554**	.503**	.366*	.538**	.508**	0,329	0,280	.704**	.530**	.466**
0,092	0,001	0,005	0,047	0,002	0,004	0,076	0,134	0,000	0,003	0,010
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
.422*	.411*	.385*	.457*	.636**	0,173	.507**	.407*	.500**	0,327	0,311
0,020	0,024	0,036	0,011	0,000	0,361	0,004	0,026	0,005	0,078	0,094
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
.578**	0,280	0,361	.495**	.589**	0,164	.514**	.495**	.495**	0,348	0,308
0,001	0,134	0,050	0,005	0,001	0,388	0,004	0,005	0,005	0,060	0,098
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,310	.487**	.438*	0,348	0,281	.460*	.426*	.450*	.459*	.418*	0,347
0,096	0,006	0,016	0,059	0,133	0,011	0,019	0,013	0,011	0,022	0,060
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
.672**	.606**	.598**	.589**	.589**	0,360	.616**	.778**	.495**	.522**	.560**
0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,051	0,000	0,000	0,005	0,003	0,001



.382*	.461*	.530**	1	.515**	.407*	.508**	0,323	.409*	0,240	0,330
0,037	0,010	0,003		0,004	0,026	0,004	0,081	0,025	0,201	0,075
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5.1	Y1.5.2	Y1.5.3	Y1.5.4	Y1.6.1	Y1.6.2	Y1.6.3	Y1.6.4	Y1.7.1	Y1.7.2	Y1.7.3
.501**	.659**	.463**	.515**	1	.462*	.528**	.454*	.518**	.596**	0,330
0,005	0,000	0,010	0,004		0,010	0,003	0,012	0,003	0,001	0,075
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,156	.557**	.757**	.407*	.462*	1	0,273	0,344	0,183	.385*	.436*
0,410	0,001	0,000	0,026	0,010		0,144	0,062	0,334	0,036	0,016
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
.686**	.470**	.363*	.508**	.528**	0,273	1	.508**	.510**	.403*	0,140
0,000	0,009	0,049	0,004	0,003	0,144		0,004	0,004	0,027	0,460
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
.652**	.416*	.439*	0,323	.454*	0,344	.508**	1	.541**	0,351	.523**
0,000	0,022	0,015	0,081	0,012	0,062	0,004		0,002	0,057	0,003
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
.560**	.376*	0,350	.409*	.518**	0,183	.510**	.541**	1	.413*	.388*
0,001	0,041	0,058	0,025	0,003	0,334	0,004	0,002		0,023	0,034
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
.442*	.695**	.465**	0,240	.596**	.385*	.403*	0,351	.413*	1	.396*

0,014	0,000	0,010	0,201	0,001	0,036	0,027	0,057	0,023		0,030
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,294	.461*	.512**	0,330	0,330	.436*	0,140	.523**	.388*	.396*	1
Y1.5.1	Y1.5.2	Y1.5.3	Y1.5.4	Y1.6.1	Y1.6.2	Y1.6.3	Y1.6.4	Y1.7.1	Y1.7.2	Y1.7.3
0,115	0,010	0,004	0,075	0,075	0,016	0,460	0,003	0,034	0,030	
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
.427*	0,297	0,288	.489**	.394*	0,219	.426*	0,308	0,248	.425*	0,298
0,019	0,110	0,123	0,006	0,031	0,244	0,019	0,097	0,186	0,019	0,110
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0,249	0,326	0,361	0,306	.462*	0,360	0,154	0,306	.678**	0,348	.409*
0,184	0,078	0,050	0,100	0,010	0,051	0,416	0,100	0,000	0,060	0,025
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
.422*	.411*	.385*	.457*	.636**	0,173	.507**	.407*	.500**	0,327	0,311
0,020	0,024	0,036	0,011	0,000	0,361	0,004	0,026	0,005	0,078	0,094
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
.448*	0,156	0,127	.575**	.540**	-0,033	.584**	0,292	.613**	0,252	0,143
0,013	0,411	0,504	0,001	0,002	0,863	0,001	0,118	0,000	0,179	0,450
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
.420*	.392*	0,341	.414*	0,348	.450*	.490**	.468**	.532**	.421*	0,285
0,021	0,032	0,065	0,023	0,059	0,013	0,006	0,009	0,002	0,021	0,127



Y1.8.1	Y1.8.2	Y1.8.3	Y1.8.4	Y1.9.1	Y1.9.2	Y1.9.3	Y1.9.4	Total
.893**	.618	.617	.397*	.668	.659	.685	.618	<b>.605**</b>
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	<b>0,000</b>
30	30	30	30	30	30	30	30	<b>30</b>
.688**	0,257	0,162	0,300	0,248	0,203	0,205	0,309	<b>.579**</b>
0,000	0,171	0,392	0,107	0,186	0,283	0,277	0,097	<b>0,001</b>
30	30	30	30	30	30	30	30	<b>30</b>
0,151	0,329	.405*	0,113	.454*	0,294	0,283	0,305	<b>.621**</b>
0,426	0,076	0,027	0,552	0,012	0,115	0,130	0,101	<b>0,000</b>
30	30	30	30	30	30	30	30	<b>30</b>
.607**	.408*	.383*	.409*	.415*	.409*	0,279	.384*	<b>.773**</b>
0,000	0,025	0,037	0,025	0,023	0,025	0,135	0,036	<b>0,000</b>
30	30	30	30	30	30	30	30	<b>30</b>
.520**	0,317	.479**	.545**	.623**	.500**	0,279	.384*	<b>.783**</b>
0,003	0,088	0,007	0,002	0,000	0,005	0,135	0,036	<b>0,000</b>
30	30	30	30	30	30	30	30	<b>30</b>
0,284	.456*	.420*	0,094	.431*	0,312	0,258	.402*	<b>.714**</b>
0,129	0,011	0,021	0,620	0,017	0,093	0,168	0,027	<b>0,000</b>









0,298	.409*	0,311	0,143	0,285	0,295	0,085	0,155	<b>.604**</b>
0,110	0,025	0,094	0,450	0,127	0,113	0,655	0,415	<b>0,000</b>
30	30	30	30	30	30	30	30	<b>30</b>
1	0,212	0,191	.465**	0,234	0,229	0,358	.418*	<b>.602**</b>
	0,260	0,312	0,010	0,213	0,224	0,052	0,021	<b>0,000</b>
<b>Y1.8.1</b>	<b>Y1.8.2</b>	<b>Y1.8.3</b>	<b>Y1.8.4</b>	<b>Y1.9.1</b>	<b>Y1.9.2</b>	<b>Y1.9.3</b>	<b>Y1.9.4</b>	<b>Total</b>
30	30	30	30	30	30	30	30	<b>30</b>
0,212	1	0,130	0,272	.610**	-0,074	.370*	.572**	<b>.558**</b>
0,260		0,493	0,146	0,000	0,697	0,044	0,001	<b>0,001</b>
30	30	30	30	30	30	30	30	<b>30</b>
0,191	0,130	1	.636**	0,159	.740**	.439*	0,294	<b>.644**</b>
0,312	0,493		0,000	0,401	0,000	0,015	0,115	<b>0,000</b>
30	30	30	30	30	30	30	30	<b>30</b>
.465**	0,272	.636**	1	0,321	0,355	.477**	0,279	<b>.596**</b>
0,010	0,146	0,000		0,084	0,054	0,008	0,135	<b>0,001</b>
30	30	30	30	30	30	30	30	<b>30</b>
0,234	.610**	0,159	0,321	1	0,151	0,134	.428*	<b>.605**</b>
0,213	0,000	0,401	0,084		0,426	0,479	0,018	<b>0,000</b>
30	30	30	30	30	30	30	30	<b>30</b>
0,229	-0,074	.740**	0,355	0,151	1	0,173	0,339	<b>.545**</b>

0,224	0,697	0,000	0,054	0,426		0,362	0,067	<b>0,002</b>
30	30	30	30	30	30	30	30	<b>30</b>
0,358	.370*	.439*	.477**	0,134	0,173	1	.480**	<b>.580**</b>
0,052	0,044	0,015	0,008	0,479	0,362		0,007	<b>0,001</b>
30	30	30	30	30	30	30	30	<b>30</b>
.418*	.572**	0,294	0,279	.428*	0,339	.480**	1	<b>.594**</b>
0,021	0,001	0,115	0,135	0,018	0,067	0,007		<b>0,001</b>
Y1.8.1	Y1.8.2	Y1.8.3	Y1.8.4	Y1.9.1	Y1.9.2	Y1.9.3	Y1.9.4	Total
30	30	30	30	30	30	30	30	<b>30</b>
.602**	.558**	.644**	.596**	.605**	.545**	.580**	.594**	<b>1</b>
0,000	0,001	0,000	0,001	0,000	0,002	0,001	0,001	
30	30	30	30	30	30	30	30	<b>30</b>

### Kinerja Personil Y (Uji Reliabilitas)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	34

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

Y1.1.1	139.9333	328.547	.574	.959
Y1.1.2	139.9000	329.748	.547	.960
Y1.1.3	139.5667	327.013	.589	.959
Y1.1.4	139.8667	321.982	.752	.958
Y1.2.1	139.8667	321.637	.763	.958
Y1.2.2	139.7000	322.976	.688	.959
Y1.2.3	139.8667	324.809	.663	.959
Y1.3.1	139.5667	324.392	.671	.959
<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.3.2	139.7000	328.976	.619	.959
Y1.3.3	139.5667	328.047	.614	.959
Y1.3.4	139.4333	330.599	.574	.959
Y1.4.1	139.5667	322.116	.817	.958
Y1.4.2	139.6000	326.041	.656	.959
Y1.4.3	139.6000	325.490	.643	.959
Y1.4.4	139.4667	327.085	.666	.959
Y1.5.1	139.5667	327.013	.617	.959
Y1.5.2	139.5333	323.706	.719	.958
Y1.5.3	139.6000	325.145	.685	.959
Y1.5.4	139.7000	325.597	.666	.959
Y1.6.1	139.5667	328.599	.777	.958
Y1.6.2	139.3667	334.240	.553	.960
Y1.6.3	139.5333	328.120	.640	.959
Y1.6.4	139.7000	326.700	.630	.959

Y1.7.1	139.7333	324.271	.688	.959
Y1.7.2	139.5333	330.809	.620	.959
Y1.7.3	139.4333	329.633	.575	.959
Y1.8.1	140.0333	328.516	.570	.959
Y1.8.2	139.5667	330.668	.526	.960
Y1.8.3	139.7000	328.976	.619	.959
Y1.8.4	139.7000	329.528	.566	.959
Y1.9.1	139.4000	331.421	.579	.959
Y1.9.2	139.7000	331.114	.512	.960
<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.9.3	139.4333	333.151	.555	.960
Y1.9.4	139.6000	332.524	.569	.959