

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ayuningtiyas, S., Nawatmi, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 357–369.
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teacher's Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7(8), 206–221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Bangun, Wilson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Chusnah, C., & Purwanti, H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SGI. *Kinerja*, 2(01), 122–132.
- Diana, L. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di KP-RI Mekkar Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo* [Skripsi]. Purworejo: Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Erisna, N., & Purnama, M. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung* [Skripsi]. Bandar Lampung: Universitas Bandar Lampung.
- Fahmi, P., Sudjono, Parwoto, Supriyatno, Saluy, A. B., Safitri, E., Effiyaldi, Rivaldo, Y., & Endri. (2022). Work Stress Mediates Motivation and Discipline on Teacher Performance: Evidence Work from Home Policy. *Journal of Educational and Social Research*, 12(3), 80–89.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Indo Persada Surabaya. *Jurnal AGORA*, 5(1).
- Fitriana, E., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3).
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)*, 121–124.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Haedar, M., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Tunas Jakasampurna. *Parameter*, 7(1), 41–56. <https://doi.org/10.37751/parameter.v7i1.186>
- Hakim, Lukmanul. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Negeri Sipil Melalui Motivasi pada Dinas Perhubungan Kota Palembang*. III(3).
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, & Beby Silvy. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayati, S. K., Badia, P., Marlina, W. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment to Performance of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hosein Palembang). *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9(12).
- Jufrizen, & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal AKTUAL*, 20(1). <https://doi.org/10.47232/aktual.v20i1.144>
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Komaruzamam, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses Wilayah Kebalen di Surabaya* [Skripsi]. Universitas 17 Agustus 1945.
- Krisnanda, N. & Sudibya, I. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 3, 2101-2115.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1).
- Kusumasari, K. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, 21, 186-204.
- Malayu, H. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatma Publisher.
- Nainggolan, M. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk., Batu Lokong, Galang, BG. POM Kabupaten Deliserdang, Sumatera Utara. *Niagawan*, 9(1), 1-13.
- Nasra, M. A., & Arar, K. (2020). Leadership Style and Teacher Performance: Mediating Role of Occupational Perception. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 186–202. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0146>
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–94.
- Prasetyo, I. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. *Jurnal Neo Bisnis*, 2(2).
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, Moch. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128–140.
- Ratnasari, S. L., Gandhi, S., Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Science Reviews*, 7(5), 597–608.
- Rivai V. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi: Dari Teori ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, M. U. G. & Murfat, M. Z. (2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2): 555–566.
- Robbins, S. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi, Ed.12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473–482.
- Saifuddin & Kamaruddin (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh, *Indomera*, 2(4). <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.220>.
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. XYZ. *Jurnal Bisnis, Ekonomi,*

*Manajemen, dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35.  
[https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25\\_](https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25_)

- Septiana. (2013). *Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa* (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Situmorang, B. & Siagian, M. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Beton Batam*, 5, 94-102.
- Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT.RINEKA CIPTA, 2009), h.62.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta
- Sujarweni, V. W., 2014. *Metodologi Penelitian: Lengkap. Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta:RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Tarigan, D. I. (2019). *Pengaruh Insentif Material dan Non Material terhadap Kinerja Karyawan PT Abadi Jaya Bersama Medan* [Skripsi]. Universitas Medan Area.
- Thoha, M. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta, Raja Grafindo persada, 2010.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: CV. Eko Jaya.
- Widhyaswari, L. V. D. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Rogojampi* [Skripsi]. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Widyastuti, S., & Haholongan, R. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Kantor Pusat Zeni Angkatan Darat (Studi Kantor Pusat Zeni TNI AD, Matraman Jalan Kesatria I* [Skripsi]. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.

Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab: Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(1), 37–48.

## **LAMPIRAN**

## LAMPIRAN I

### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA SDM PADA SMA KATOLIK CENDERAWASIH MAKASSAR

##### A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum Anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih satu jawaban.

##### B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  < 20 Tahun  41 – 50 Tahun  
 21 – 30 Tahun  > 50 Tahun  
 31 – 40 Tahun
4. Masa Kerja :  < 1 Tahun  6 – 10 Tahun  
 1 – 5 Tahun  > 10 Tahun
5. Pendapatan :  Rp500.000 – Rp1.000.000  
 Rp1.000.000 – Rp3.000.000  
 Rp3.000.000 – Rp5.000.000

> Rp5.000.000

6. Pendidikan Terakhir :

### C. Kriteria Penilaian

Berikan tanda (✓) pada kolom yang sudah tersedia dengan pendapat

Anda.

No.	Skala Tingkatan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### D. Pernyataan Kuesioner

No.	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Kepemimpinan (X1)</b> (Widyastuti & Haholongan, 2020)						
1.	Pimpinan saya mampu untuk berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya mengenai strategi yang akan dilakukan.					
2.	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian dan motivasi kepada para bawahannya untuk selalu giat dalam					



	bekerja.					
3.	Pimpinan saya mampu mendorong bawahannya untuk membekali dirinya dengan pengetahuan dan keahlian yang berguna untuk pekerjaannya.					
4.	Pimpinan saya mampu mengajak bawahannya untuk bekerja sama dalam tim yang solid dan harmonis.					
5.	Pimpinan saya mampu mendorong bawahannya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas.					
<b>Disiplin Kerja (X2)</b> (Widhyaswari, 2021)						
6.	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.					
7.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa adanya alasan yang jelas.					
8.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dan menyelesaikannya secara tepat waktu serta sesuai dengan ketentuan yang ada.					
9.	Saya selalu berusaha untuk melaksanakan pekerjaan saya dengan baik dan sesuai aturan.					
10.	Saya siap untuk menerima sanksi jika melakukan kesalahan dalam bekerja.					

<b>Motivasi Kerja (X3)</b> (Komaruzamam, 2020) dan (Tarigan, 2019)						
11.	Ketersediaan toilet/kamar mandi yang bersih dan ruangan untuk beristirahat menambah kenyamanan saya dalam bekerja.					
12.	Fasilitas di tempat kerja saya menyediakan kantin/ <i>lounge</i> dan ruangan diskusi yang memadai untuk menyampaikan gagasan.					
13.	Tempat kerja saya menyediakan alat pengatur suhu udara yang dapat menunjang aktivitas saya dalam bekerja.					
14.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan saya dalam melakukan pengambilan keputusan terkait organisasi.					
15.	Adanya penghargaan yang bersifat materiil dan non materiil mendorong saya untuk lebih termotivasi dalam bekerja.					
<b>Kinerja SDM (Y)</b> (Widyastuti & Haholongan, 2020)						
16.	Kuantitas dari hasil pekerjaan saya selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
17.	Kualitas pekerjaan saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
18.	Saya selalu berusaha untuk					

	meningkatkan kualitas pekerjaan saya.					
19.	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.					
20.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam menjalankan pekerjaan saya.					
21.	Saya selalu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil dalam melakukan pekerjaan.					
22.	Saya sangat menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					
23.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dalam jangka waktu tertentu dengan hasil yang sangat baik.					

## LAMPIRAN II

### HASIL OLAH DATA PENELITIAN

#### UJI VALIDITAS

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.587**	.529**	.729**	.468**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.004	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.587**	1	.302	.447**	.759**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000		.073	.006	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	.529**	.302	1	.704**	.404*	.755**
	Sig. (2-tailed)	.001	.073		.000	.015	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	.729**	.447**	.704**	1	.563**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	.468**	.759**	.404*	.563**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.015	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36
X1	Pearson Correlation	.826**	.760**	.755**	.867**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

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

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

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.481**	.367*	.338*	.448**	.719**
	Sig. (2-tailed)		.003	.027	.044	.006	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	.481**	1	.493**	.708**	.579**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.003		.002	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	.367*	.493**	1	.413*	.352*	.680**

	Sig. (2-tailed)	.027	.002		.012	.035	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	.338*	.708**	.413*	1	.581**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000	.012		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	.448**	.579**	.352*	.581**	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.035	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36
X2	Pearson Correlation	.719**	.849**	.680**	.792**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

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

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

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.913**	.501**	.622**	.617**	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X3.2	Pearson Correlation	.913**	1	.545**	.687**	.655**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X3.3	Pearson Correlation	.501**	.545**	1	.735**	.837**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X3.4	Pearson Correlation	.622**	.687**	.735**	1	.799**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X3.5	Pearson Correlation	.617**	.655**	.837**	.799**	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36
X3	Pearson Correlation	.810**	.847**	.859**	.894**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

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

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1	Pearson	1	.678**	.401*	.497**	.593**	.588**	.493**	.265	.737**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.002	.000	.000	.002	.118	.000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.2	Pearson	.678**	1	.628**	.750**	.804**	.407*	.628**	.308	.836**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.014	.000	.068	.000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.3	Pearson	.401*	.628**	1	.750**	.622**	.481**	.814**	.308	.806**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.015	.000		.000	.000	.003	.000	.068	.000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.4	Pearson	.497**	.750**	.750**	1	.656**	.488**	.750**	.497**	.865**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.003	.000	.002	.000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.5	Pearson	.593**	.804**	.622**	.656**	1	.434**	.622**	.231	.801**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.008	.000	.175	.000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.6	Pearson	.588**	.407*	.481**	.488**	.434**	1	.481**	.367*	.711**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.003	.003	.008		.003	.027	.000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.7	Pearson	.493**	.628**	.814**	.750**	.622**	.481**	1	.493**	.851**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.003		.002	.000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y.8	Pearson	.265	.308	.308	.497**	.231	.367*	.493**	1	.561**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.118	.068	.068	.002	.175	.027	.002		.000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y	Pearson	.737**	.836**	.806**	.865**	.801**	.711**	.851**	.561**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

N	36	36	36	36	36	36	36	36	36
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

## UJI RELIABILITAS

### Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	5

### Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	5

### Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	5

### Kinerja SDM (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	8



## UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07948634
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.104
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.122

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

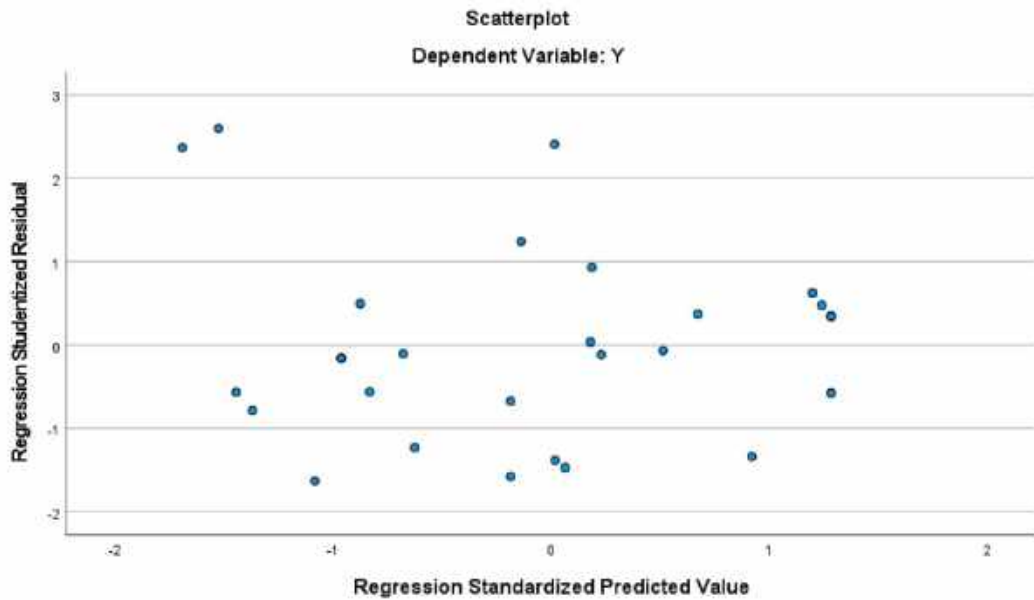
## UJI MULTIKOLINEARITAS

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.343	2.188		1.071	.292		
	X1	.144	.145	.084	.993	.328	.418	2.390
	X2	.944	.145	.609	6.501	.000	.340	2.938
	X3	.404	.098	.337	4.114	.000	.445	2.248

a. Dependent Variable: Y



## UJI HETEROSKEDASTISITAS



## DESKRIPTIF STATISTIK

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	36	19	25	22.72	2.037
X2	36	18	25	22.19	2.253
X3	36	14	25	21.81	2.916
Y	36	30	40	35.36	3.490
Valid N (listwise)	36				

## KOEFISIEN DETERMINASI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 <sup>a</sup>	.904	.895	1.129

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

### UJI T (PARSIAL)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.343	2.188		1.071	.292
	X1	.144	.145	.084	.993	.328
	X2	.944	.145	.609	6.501	.000
	X3	.404	.098	.337	4.114	.000

a. Dependent Variable: Y

### UJI F (SIMULTAN)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.520	3	128.507	100.826	.000 <sup>b</sup>
	Residual	40.785	32	1.275		
	Total	426.306	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

### LAMPIRAN 3

#### BIODATA

##### Identitas Diri

Nama : Hendry Fratama Suramas  
Tempat, Tanggal Lahir : Kendari, 19 Desember 2000  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Katolik  
Alamat Rumah : Jl. Nipa Raya No. 8, Kota Kendari  
Alamat Domisili : Jl. Lanraki Lorong II No. 73D, Kota Makassar  
No. Telp. : 0853 5129 7967  
Alamat Email : suramashendry@gmail.com

##### Riwayat Pendidikan

###### A. Pendidikan Formal

1. 2006 – 2007 : TK Kuncup Mekar Kendari
2. 2007 – 2013 : SD Pelangi Kendari
3. 2013 – 2016 : SMPN 1 Kendari
4. 2016 – 2019 : SMAN 1 Kendari
5. 2019 – 2024 : S1 Manajemen, Universitas Hasanuddin

###### B. Pendidikan Non Formal

1. Pelatihan Basic Learning Skill, Character and Creativity (BALANCE) Universitas Hasanuddin (2019).
2. Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Manajemen (LKMM) Ikatan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2019).

### **Pengalaman Organisasi**

1. Anggota Divisi Minat dan Bakat Keluarga Mahasiswa Katolik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unhas (Juni 2020 – Juli 2022).
2. Anggota Kema Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unhas (September 2021).
3. Ketua Keluarga Mahasiswa Katolik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unhas (Agustus 2022 – Juni 2023).
4. Ketua Forum Keluarga Mahasiswa Katolik Unhas (November 2022 – Juni 2023).