

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauziah. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. ISBN 978-602-61486-9-8 2019 : Press Biro Rektor UISU. Medan.
- Azijah, S. N., Rahmawati, R., Wahyudin, C., & Lydon, N. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Governansi*, 10(1), 1-14.
- Adamy, Marbawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia : *Teori , Praktik Dan Penelitian* . Universitas Malikussaleh. Badung dan Bali.
- Anwar, Chaerul. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Transfer Pengetahuan dan Kinerja Pegawai Kantor Bupati Boven Digoel. *Tesis*. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Asmira, Lisa. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. PP Lonsom Tbk. Balombessie Estate Kabupaten Bulukumba . *Tesis*. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Andiba, Shahirah. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Di rumah Sakit Haji Makassar .*Tesis*. Program Magister Manajemen Dan Keuangan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Aserina, Andi Jazai. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Universitas Hasanuddin Di Makassar .*Jurnal*. feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php/HJBS/ index HJBS Volume 1 No 2 .

- Andiba , A. Shahirah . 2018. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar .*Tesis* . Program Magister Manajemen dan Keuangan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Amrullah, Arwin. 2012. Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Universitas Hasanuddin.*Tesis*. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Brasit, Nurdin . 2023. Secercah Pandangan Strategi Manajemen SDM. Cetakan Pertama. Wahani Solution. Makassar.
- Bohari. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan , Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Semen Bosowa Maros Sulawesi Selatan).*Tesis*. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Beni agus setiono dan enni sustiyatik . 2020 .Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Teoritis dan Prkatif .
- Coulter, Mari dan Stephen P. Robbins. 2010. Manajemen. Edisi ke 10. Erlangga. Bekasi.
- Didit Darmawan. 2007. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustakamedia.
- Enny, Mahmuda. 2019. Manajemen Sumber Daya. UBHARA Manajemen Press Pemasaran dan Universitas Bhayangkara Surabaya. ISBN : 978-602-744-2443: Surabaya.

- Fransiesca, Femy. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas PUPR Kabupaten Mamuju)*. Tesis. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Foeh, Jhon dan Ni Kadek Suryani. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Tinjauan Praktis Aplikatif* . Cetakan Pertama: November 2019 ISBN 978-623-7352-09-9 (versi cetak NILACAKRA™ (Anggota IKAPI nomor 023/BAI/2019) Jl. Raya Darmasaba-Lukluk. Badung dan Bali.
- Hulu, J. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Heri, H., & Andayani, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17-29.
- Gusnawandi. 2022. *Pengaruh Kompetensi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Pada Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan* . Tesis. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro

Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 112-123.

Haryono. Dewi, Desilia Purnama. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Universitas Pamulang Tangerang Selatan - Banten.

<https://www.kompas.com/skola/read/2020/11/14/110000769/gaya-kepemimpinan--definisi-dan-jenisnya?page=all>

<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>

Hutauruk, Syarfi..2015.Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada dinas kesehatan pemerintah kota sibolga.*Tesis*. Program Pascasarjana universitas terbuka Jakarta.

Harjoyo, Desilia Purnama Dewi .2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: UNPAM PRESS Cetakan Pertama .ISBN: 978-602-5867-25-5 : Universitas Pamulang Tangerang Selatan - Banten

Hutaheaan, Sepmady Wendy. 2021. *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Press / Anggota IKAPI. Malang.

Hasibuan, S.P. Melayu, 2015, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.

Ibrahim, Multazam. 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kemampuan Kerja Terhadap Karyawan Pada PT.Sinar Deli Bantaeng. *Tesis*.Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

- Indrastuti, Sri. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik (Edisi Revisi). Badan Penerbit Universitas Riau UR Press. Cetakan Kelima ISBN: 978-979-792-319-8. Pekanbaru.
- Junita, Angelina Frisca. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT. Mitra Karsa Utama Makassar. Tesis. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Kirimanop, Martinus. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Distrik Di Kabupaten Boven Digol* . Tesis. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Khairunnisa. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Takalar* .Tesis . Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 43-59.
- Lestari, Suci Puji. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Melalui Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Makassar.

Tesis. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Lodi, Putri intan. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepemimpinan Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Bosowa Makassar.

Marhawati. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari. *Tesis*. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar .

Mukminin, Ardhi Pramesti Regitha. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Infomedia Nusantara Makassar. *Tesis* . Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Muchtar, Hsnawi sapiri Muchlis Ruslan. 2021. Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja . Penerbit: Pusaka : ISBN: 978-623-226-205-8 . Gowa - Sulawesi Selatan – Indonesia.

Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Novita, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Business And Economics (Jbe) Upi Yptk*, 7(2), 156-161.

Nurfadila. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Work From Home (WFH) Dengan Disiplin Kerja Sebagai

Variabel Intervening Pada Biro Administrasi Universitas Hasanuddin Di Masa Pandemi CAOVID-19. *Tesis*. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Oetarjo, Vera Firdaus Mas. 2022. Buku Ajar Manajemen Kompensasi : Cetakan pertama ISBN : 978-623-464-039-7 . UMSIDA Press . Sidoarjo

Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia . Cetakan Kedua- ISBN : 978-6026930-16-3. Sidoarjo : Zifatama Publisher, Anggota IKAPI .

Purwanggono, Cuk Jaka. 2020. Buku Ajar Kepemimpinan. Fakultas Ekonomi universitas wahid hasyim . Semarang.

Ponto, Anjelina Frisca Junita. 2022. Pengaruh Gaya Kpemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja Pada PT. MITRA KARSA UTAMA MAKASSAR. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Putra, N. P., & Suprpti, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 39-44.

Pally, Yohana Febriyanti Nadya. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan , komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Rahim, Muhammad Zaki Fauzi Rahman. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Lintas Antar Nusa Makassar

. *Tesis* . Program Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81-90.

Rahardjo, Daniel Adi Setya . 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. ISBN :978-623-6141-397 (pdf) .Yayasan Prima Agus Teknik. semarang .

Ruslan, Hasnawati Muchtar Sapiri Muchlis. 2021. Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja. Pusaka Almaida ISBN: 978-623-226-205-8 . Gowa - Sulawesi Selatan – Indonesia.

Ruhana, Maria Ulfa Kusdi Rahardjo Ika. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Tesis*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Saputro, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9 (2).

Syafri Wirman, alwi . 2014 . Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. IPDN PRESS. Jatinangor Sumedang Jawa Barat.

Setiono, Beni Agus dan Enni Sustuyatik. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan teoritis dan praktis.

Sugiyono, (2021). Metode Penelitian *Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

- Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Susita, Dewi. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan PT. X. *Jurnal*. Vol 11, No. 1, 2020 e-ISSN: 2301-8313 <http://doi.org/10.21009/JRMSI> . Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
- Sedarmayanti, 2017. perencanaan dan pengembangan sumber daya manusai. universitas dr suetomo. surabaya.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sugiyono, 2014. *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Salmawati. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. *Jurnal*. The Manusarge Volume 1 No. 3 E-Issn :xxxx-xxxx. 3Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.
- Suzan, Naftalli .2021. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Sekolah Swasta WASTA “Kota Makassar .**Tesis** .Program Studi Magister Manajemen Program ROGRAM Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar .
- Salam, Muhammad Firman. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo).*Tesis*.

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin Makassar.

Tuwok, Susanna Marcela. 2021. Pengaruh Kompensasi , Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Waropko Kbupaten Boven Digoel. *Tesis*. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Vanjery, Dicky Ari. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jendral Kementrian Dalam Negri. *Tesis*. Program Pascasarjana Studi Magister Administrasi Universitas Prof.Dr. Moestopo.Jakarta.

Wulan, Dewi Putri Anjar. 2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke .*Jurnal* OHJABE Vol. 1 No. 2 .

Yatnasari, Astri. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Di Gadingrejo Melalui Kepuasan Kerja Seabagi Variabel Intervening. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.

LAMPIRAN

LAMPIRAN KUESIONER

Identitas Responden

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Alamat :
 Umur :
 Lama Bekerja :
 Jenjang Pendidikan :
 No. Responden (Diisi oleh peneliti)

**Coret yang tidak perlu*

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

Saudara(i) diminta untuk memberi tanda centtang (ll) pada salah satu skala 1 sampai 5 yang tersedia pada kolom disamping pernyataan untuk menunjukkan seberapa setuju saudara(i) mengenai hal-hal tersebut. Jika menurut saudara(i) tidak ada jawaban yang tepat maka jawaban dapat di erikan pada pilihan yang paling mendekati. Masing-masing angka menunjukkan persetujuan terhadap nilai yang terdapat pada kolom yang bersangkutan, diantaranya:

- 1 = Sangat tidak setuju (STS)
- 2 = Tidak setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat setuju (SS)

PERNYATAAN TENTANG KEPEMIMPINAN (X1)

No.	Daftar Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pemimpin yang baik ketika memiliki Kemampuan dalam mengambil keputusan					
2.	Kemampuan pemimpin dalam memotivasi anggota dapat memberikan semangat dalam bekerja					
3.	Kemampuan komunikasi seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku seseorang					
4.	Pemimpin dalam organisasi harus memiliki Kemampuan dalam mengendalikan bawahan					
5.	Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab dalam keberhasilan organisasi					
6.	Seseorang pemimpin harus memiliki Kemampuan dalam mengendalikan					

	emosionalnya dalam menyelesaikan perosalan					
--	--	--	--	--	--	--

PERNYATAAN TENTANG KOMPETENSI (X2)

No.	Daftar Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Dengan Keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
2.	Setiap pegawai memiliki Pengetahuan tentang apa yang dikerjakan					
3.	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan yang berlaku					
4.	Dengan adanya Sifat yang baik akan memiliki hubungan kerja yang baik pula					
5.	Para pekerja harus memiliki Motif atau keinginan yang kuat dalam meningkatkan Performa kinerja					

PERNYATAAN TENTANG MOTIVASI KERJA (Z)

No.	Daftar Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Dikantor Dinas Pariwisata Kota Makasssa harus memberikan Kebutuhan fisiologi atau kenutuhan mendasar setiap kepada para pegawai					
2.	Dikantor Dinas Pariwisata Kota Makasssa memperhatikan Kebutuhan rasa aman terhadap Pegawainya					
3.	Pegawai yang bekerja dikantor Dinas Pariwisata Kota Makasssar secara profesional akan mendapatkan kebutuhan sosial atas kinerjanya.					
4.	Pegawai yang bekerja dikantor Dinas Pariwisata Kota Makasssar mendapatkan Kebutuhan penghargaan pada kinerjanya					

5.	Semua pegawai dikantor Dinas Pariwisata Kota Makasssar Kebutuhan aktualisasi diri					
----	---	--	--	--	--	--

PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

No	Daftar Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	kualitas kerja dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi					
2	Kuantitas atau jumlah yang dihasilkan para pekerja semestinya melebihi target					
3	Setiap pekerjaan harus diselesaikan pada waktu yang ditentukan.					
4.	Penggunaan sumber daya dalam organisasi dalam hal ini tenaga, uang dan teknologi harus Efektif untuk meningkatkan hasil yang maksimal					
5.	Setiap pekerja memiliki Kemandirian dalam menjalankan setiap tugas masing-masing					

KARATERISTIK RESPONDEN					KEPEMIMPINAN						TOTAL	KOMPETENSI					TOTAL	MOTIVASI KERJA					TOTAL	KINERJA PEGAWAI					TOTAL
					X1							X2						Z						Y1					
No.	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5				
1	2	2	2	2	5	5	4	4	5	5	28	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23
2	2	3	3	4	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	4	2	19	4	4	4	2	5	19	5	4	4	2	5	20
3	2	2	2	1	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	5	23
4	2	2	2	2	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	4	22
5	1	2	2	4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
6	2	3	3	1	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24
7	1	4	1	2	5	5	4	5	5	4	28	4	5	5	4	4	22	5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	4	21
8	1	2	2	4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	5	23
9	2	2	2	2	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24
10	1	3	3	1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	4	22
11	2	3	3	4	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	4	23
12	2	4	1	2	5	5	5	4	5	4	28	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	5	24
13	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
14	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	4	22
15	1	4	2	2	5	5	4	4	5	4	27	4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	4	23
16	2	4	1	1	4	5	4	5	5	5	28	4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	4	23	4	5	5	4	4	22
17	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
18	2	4	4	1	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	5	22
19	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	4	22
20	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	4	22
21	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
22	1	3	3	1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
23	2	4	1	1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24
24	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21

KARATERISTIK RESPONDEN					KEPEMIMPINAN						TOTAL	KOMPETENSI					TOTAL	MOTIVASI KERJA					TOTAL	KINERJA PEGAWAI					TOTAL
					X1							X2						Z						Y1					
No.	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5				
25	2	3	3	1	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19
26	2	2	2	4	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	24
28	2	3	3	3	5	5	4	4	5	5	28	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	4	22
29	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	5	20	4	4	4	3	4	19
30	2	2	2	4	3	5	4	5	5	4	26	4	5	5	4	4	22	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23
31	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24
32	1	2	2	4	5	5	5	4	5	4	28	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	4	21
33	2	1	1	1	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	5	23
34	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
35	2	4	2	1	5	4	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
36	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
37	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24
38	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19
39	2	3	3	3	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	4	3	20	4	5	4	3	4	20	4	5	4	3	4	20
40	2	2	2	1	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	23
41	2	2	2	4	3	5	4	4	5	5	26	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	3	22
42	2	2	2	3	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	3	22
43	2	3	3	1	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	4	23
44	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22
45	1	2	2	4	5	4	5	4	4	4	26	5	4	4	4	3	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	5	20
46	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22
47	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	4	5	4	3	4	20
48	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19

KARATERISTIK RESPONDEN					KEPEMIMPINAN						TOTAL	KOMPETENSI					TOTAL	MOTIVASI KERJA					TOTAL	KINERJA PEGAWAI					TOTAL
					X1							X2						Z						Y1					
No.	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5				
49	2	2	3	1	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	5	22
50	2	2	2	3	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	23
51	2	3	2	3	4	5	4	4	5	5	27	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	4	22
52	2	3	2	3	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
53	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22
54	2	3	1	1	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
55	1	3	2	3	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
56	2	4	2	1	4	5	5	4	5	4	27	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
57	2	4	3	3	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
58	2	4	3	1	4	5	5	5	4	4	27	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
59	2	4	1	3	4	5	5	4	5	4	27	5	4	5	4	3	21	4	5	4	3	5	21	4	5	4	3	4	20
60	2	3	3	4	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
61	2	3	3	1	4	5	5	5	4	4	27	5	5	4	4	3	21	5	4	4	3	4	20	5	4	4	3	3	19
62	2	2	2	3	4	5	5	5	4	4	27	5	5	4	4	3	21	5	4	4	3	4	20	5	4	4	3	3	19
63	2	3	1	1	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
64	2	4	1	3	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	3	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	5	20
65	2	3	4	3	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
66	1	3	3	3	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
67	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	3	20	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22
68	2	2	2	4	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
69	2	3	3	3	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21
70	2	2	1	3	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	3	20	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
71	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
72	2	2	3	3	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22

KARATERISTIK RESPONDEN					KEPEMIMPINAN						TOTAL	KOMPETENSI					TOTAL	MOTIVASI KERJA					TOTAL	KINERJA PEGAWAI					TOTAL
					X1							X2						Z						Y1					
No.	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5				
73	2	2	2	1	4	5	5	5	4	4	27	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
74	2	1	2	3	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22
75	2	2	3	4	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22
76	2	4	2	3	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
77	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	4	23
78	2	3	2	3	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
79	2	3	2	1	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	3	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19
80	2	3	1	3	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	4	3	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19
81	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
82	1	2	2	3	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	3	22	5	4	5	3	4	21	5	4	5	3	3	20
83	1	2	2	1	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
84	1	3	3	3	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
85	2	2	3	1	4	5	5	5	5	4	28	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	5	24
86	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	5	20
87	2	2	2	1	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
88	1	3	2	3	4	5	5	4	4	4	26	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
89	1	4	2	3	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
90	2	2	3	1	4	5	5	4	5	4	27	5	4	4	4	5	22	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
91	1	2	2	1	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
92	1	3	2	3	5	5	5	4	4	4	27	5	4	5	4	5	23	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	4	22
93	2	3	2	1	4	5	5	4	4	4	26	5	5	4	4	5	23	4	4	4	3	4	19	5	4	4	3	4	20
94	1	4	3	3	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
95	1	3	2	3	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	3	20
96	1	3	2	3	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	3	20

KARATERISTIK RESPONDEN					KEPEMIMPINAN						TOTAL	KOMPETENSI					TOTAL	MOTIVASI KERJA					TOTAL	KINERJA PEGAWAI					TOTAL
					No.	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	X1.1		X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
97	2	4	2	1	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
98	2	4	3	3	4	5	5	4	5	4	27	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	5	22

Uji Validasi

	Item-Total Statistics		
	Corrected Item-Total Correlation	r- Tabel	Kesimpulan
Kepemimpinan	0.371	0.361	Valid
Kepemimpinan	0.760	0.361	Valid
Kepemimpinan	0.617	0.361	Valid
Kepemimpinan	0.723	0.361	Valid
Kepemimpinan	0.612	0.361	Valid
Kepemimpinan	0.824	0.361	Valid
Kompetensi	0.617	0.361	Valid
Kompetensi	0.723	0.361	Valid
Kompetensi	0.612	0.361	Valid
Kompetensi	0.824	0.361	Valid
Kompetensi	0.723	0.361	Valid
Motivasi Kerja	0.640	0.361	Valid
Motivasi Kerja	0.651	0.361	Valid
Motivasi Kerja	0.713	0.361	Valid
Motivasi Kerja	0.397	0.361	Valid
Motivasi Kerja	0.490	0.361	Valid
Kinerja Pegawai	0.423	0.361	Valid
Kinerja Pegawai	0.612	0.361	Valid
Kinerja Pegawai	0.824	0.361	Valid
Kinerja Pegawai	0.612	0.361	Valid
Kinerja Pegawai	0.826	0.361	Valid

Uji Reabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.826	6

Uji Reabilitas Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.700	5

Uji Reabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.636	5

Uji Reabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.603	5

Kepemimpinan 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2.0	2.0	2.0
	Setuju	50	51.0	51.0	53.1
	Sangat Setuju	46	46.9	46.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Kepemimpinan 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	21.4	21.4	21.4
	Sangat Setuju	77	78.6	78.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Kepemimpinan 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	30.6	30.6	30.6
	Sangat Setuju	68	69.4	69.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Kepemimpinan 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	70	71.4	71.4	71.4

	Sangat Setuju	28	28.6	28.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Kepemimpinan 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	62	63.3	63.3	63.3
	Sangat Setuju	36	36.7	36.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Kepemimpinan 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	76	77.6	77.6	77.6
	Sangat Setuju	22	22.4	22.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Kompetensi 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	30.6	30.6	30.6
	Sangat Setuju	68	69.4	69.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Kompetensi 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	65	66.3	66.3	66.3
	Sangat Setuju	33	33.7	33.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Kompetensi 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	60	61.2	61.2	61.2
	Sangat Setuju	38	38.8	38.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Kompetensi 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	73	74.5	74.5	74.5
	Sangat Setuju	25	25.5	25.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Kompetensi 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Netral	15	15.3	15.3	16.3
	Setuju	59	60.2	60.2	76.5
	Sangat Setuju	23	23.5	23.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Motivasi Kerja 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	64	65.3	65.3	65.3
	Sangat Setuju	34	34.7	34.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Motivasi Kerja 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	57	58.2	58.2	58.2
	Sangat Setuju	41	41.8	41.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Motivasi Kerja 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	73	74.5	74.5	74.5
	Sangat Setuju	25	25.5	25.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Motivasi Kerja 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Netral	14	14.3	14.3	15.3
	Setuju	59	60.2	60.2	75.5
	Sangat Setuju	24	24.5	24.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Motivasi Kerja 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	75	76.5	76.5	76.5
	Sangat Setuju	23	23.5	23.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	64	65.3	65.3	65.3
	Sangat Setuju	34	34.7	34.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	57	58.2	58.2	58.2
	Sangat Setuju	41	41.8	41.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	74	75.5	75.5	75.5
	Sangat Setuju	24	24.5	24.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Netral	15	15.3	15.3	16.3
	Setuju	58	59.2	59.2	75.5
	Sangat Setuju	24	24.5	24.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	12.2	12.2	12.2
	Setuju	53	54.1	54.1	66.3
	Sangat Setuju	33	33.7	33.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	22.4	22.4	22.4
	Perempuan	76	77.6	77.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 20 Tahun	2	2.0	2.0	2.0
	21-30 Tahun	40	40.8	40.8	42.9
	31-40 Tahun	36	36.7	36.7	79.6
	41-50 Tahun	20	20.4	20.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	12	12.2	12.2	12.2
	6-10 Tahun	49	50.0	50.0	62.2
	11-15 Tahun	35	35.7	35.7	98.0

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	16-20 Tahun	2	2.0	2.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/SMK	33	33.7	33.7	33.7
	Diploma D3	10	10.2	10.2	43.9
	Sarjana S1	37	37.8	37.8	81.6
	Magister S2	18	18.4	18.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	98	24	30	26.81	1.715
Kompetensi	98	19	25	21.73	1.550
Motivasi Kerja	98	19	25	21.34	1.680
Kinerja Pegawai	98	19	25	21.30	1.594
Valid N (listwise)	98				

Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.281	1.351
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.979	2	36.490	19.987	.000 ^b
	Residual	173.439	95	1.826		
	Total	246.418	97			
a. Dependent Variable: Z						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.579	2.192		3.458	.001
	X1	.284	.125	.306	2.275	.025
	X2	.281	.138	.273	2.035	.045

a. Dependent Variable: Z

Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.785	.779

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

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.817	3	72.272	119.038	.000 ^b
	Residual	57.071	94	.607		
	Total	273.888	97			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1						

Uji Sobel I

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.281	Sobel test:	1.99809742	0.0457061
b	0.612	Aroian test:	1.98921639	0.04667732
s _a	0.138	Goodman test:	2.00709848	0.04473918
s _b	0.059	Reset all	Calculate	

Uji Sobel II

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.284	Sobel test:	2.21938579	0.02646049
b	0.612	Aroian test:	2.20960946	0.02713228
s _a	0.125	Goodman test:	2.22929304	0.02579441
s _b	0.059	Reset all	Calculate	