



UMY UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA

Unggul & Islami

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

- Program Studi Manajemen (Terakreditasi A, 2013)
- Program Studi Akuntansi (Terakreditasi A, 2015)
- Program Studi IESP (Terakreditasi A, 2016)



Yogyakarta, 13 Desember 2016

Nomor : 0941 /A.4-II/MNJ/XII /2016

Hal : **Permohonan Ijin Riset**

Kepada Yth.

PT. Madu Baru PG/PS Madukismo

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Untuk mendapatkan gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi UMY, salah satu kewajiban mahasiswa adalah menyusun Tulisan Ilmiah/Skripsi.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian kepada:

N a m a : Muhamad Akmal
No. Mahasiswa : 20130410073
Program Studi : Manajemen
Alamat : RT.14 Perum Karangjati Indah 1.
Kasihan, Bantul, Yogyakarta
Tujuan : Untuk menyusun Skripsi yang berjudul:
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional
terhadap Kepuasan kerja karyawan

Lokasi : Padokan, Tirtonirmolo, Kasihan Bantu, Daera

Waktu : 15 Februari 2017-s/d selesai

Atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Wakil Dekan



Rival Yaya, Ph.D., M.Sc., Ak., CA

ADDRESS

Kampus Terpadu UMY
Jl. Lingkar Selatan · Tamantirto · Kasihan · Bantul
Yogyakarta 55183
Indonesia

CONTACT

Phone : +62 274 387656 ext.117
Fax : +62 274 387646
Email : info.feb@umy.ac.id
Web : www.umy.ac.id



PT MADUBARU

PG.PS.MADUKISMO

No. : 685/DIR/MB/XII/2016
Hal : Ijin Riset.

**Kepada Yth.
Wakil Dekan
Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
YOGYAKARTA**

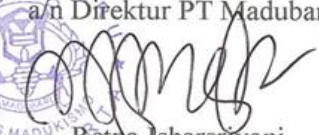
Dengan hormat,

Menjawab surat No. 0941/A.4.II/MNJ/XII/2016 tertanggal 13 Desember 2016 perihal ijin Riset untuk :

N a m a : Muhamad Akmal.
No. Mhs. : 20130410073

Dengan ini kami beritahukan bahwa perusahaan dapat memenuhi permohonan ijin Riset di Bagian SDM & Umum Sie Diklat PT Madubaru Yogyakarta

Demikian untuk menjadikan periksa, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Yogyakarta, 17 Desember 2016
a/n Direktur PT Madubaru

Retna Isharsriyani
Ka. Bag. SDM & Umum

(Circular stamp of PT Madubaru PG.PS.MADUKISMO YOGYAKARTA is visible behind the signature)

LAMPIRAN 1

Kuesioner Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Madubaru PG.PS Madukismo

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Dengan hormat,

Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Bapak/Ibu/Sdr/i sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program Studi Manajemen S1, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Madubaru PG.PS Madukismo.**

Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dijaga kerahasiaannya.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Muhamad Akmal

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MADUBARU PG.PS MADUKISMO**

PERTANYAAN UNTUK PEGAWAI

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis kelamin : **a. Laki-laki** **b. Perempuan**

Pendidikan terakhir :

Masa kerja :

B. DAFTAR PERTANYAAN

Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda :

Keterangan :

SS : Sangat Setuju N : Netral STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju TS : Tidak Setuju

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<i>Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)</i>						
1	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik					
2	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan					
3	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai					
4	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan					
5	Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas					
<i>Idealized Influence (Pengaruh Ideal)</i>		SS	S	N	TS	STS
6	Pemimpin merupakan <i>Role Model</i> (Panutan) kepada saya dalam perusahaan					
7	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan pekerjaan					
8	Pemimpin menanamkan rasa bangga selama bergabung bersamanya					
9	Pemimpin saya mendapatkan rasa hormat dari pegawai					
<i>Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)</i>		SS	S	N	TS	STS
10	Pemimpin mendorong saya menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
11	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya					
13	Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis					

<i>Individual Consideration (Perhatian Individu)</i>		SS	S	N	TS	STS
14	Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya					
15	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari kelompok kerja					
16	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami					

KEPUASAN KERJA (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kepuasan Kerja - Gaji						
1	Gaji pokok yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
2	Gaji pokok yang diterima sebanding dengan keterampilan dan pengorbanan saya					
Kepuasan Kerja - Pekerjaan itu sendiri		SS	S	N	TS	STS
3	Saya senang karena mendapat pekerjaan yang menantang					
4	Pekerjaan yang saya terima sangat bervariasi					
5	Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki					
Kepuasan Kerja - Atasan		SS	S	N	TS	STS
6	Saya merasa senang dengan cara pemimpin memberikan perintah					
Kepuasan Kerja – Rekan Kerja		SS	S	N	TS	STS
7	Saya memiliki rekan kerja yang ramah-ramah					
8	Saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
Kepuasan Kerja - Promosi		SS	S	N	TS	STS
9	Adanya kesempatan yang sama bagi semua pegawai dalam pengembangan karir					
10	Proses promosi jabatan di organisasi terbuka untuk semua					

Kepuasan Kerja – Lingkungan Kerja		SS	S	N	TS	STS
11	Organisasi memiliki lingkungan kerja yang bersih					
12	Organisasi memiliki penerangan yang cukup					
13	Organisasi memiliki ruangan kerja yang tidak sempit					
14	Tidak adanya kebisingan dalam lingkungan kerja saya					

Tabel Data Kepemimpinan Transformasional (N= 78)

No	Transformational Leadership																			
	Idealisasi Pengaruh (X1)				Jml	Motivasi Inspirasional (X2)					Jml	Konsiderasi Individual (X3)			Jml	Stimulasi Intelektual (X4)				Jml
1	3	5	2	5	15	2	4	2	3	3	14	5	4	4	13	5	3	5	3	16
2	4	4	4	5	17	4	4	4	3	3	18	4	4	5	13	4	4	4	3	15
3	4	5	4	4	17	4	3	4	3	3	17	4	4	4	12	4	4	4	4	16
4	5	5	5	4	19	4	5	5	4	5	23	5	5	5	15	5	5	5	4	19
5	4	4	3	4	15	2	4	4	5	4	19	4	4	3	11	5	4	4	4	17
6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
7	4	3	4	4	15	4	4	4	3	3	18	5	4	5	14	4	3	4	4	15
8	3	4	4	5	16	4	5	2	5	4	20	4	4	4	12	5	4	4	4	17
9	4	5	4	5	18	4	4	4	4	4	20	5	4	5	14	4	4	4	5	17
10	4	4	4	4	16	2	4	4	3	3	16	4	4	5	13	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	2	4	2	4	12
12	3	4	4	4	15	5	5	2	3	4	19	4	5	5	14	4	3	4	3	14
13	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19	4	5	4	13	4	4	4	3	15
14	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	4	4	4	12	4	3	4	4	15
15	3	4	4	4	15	4	4	5	4	3	20	4	3	4	11	4	3	4	3	14
16	4	5	4	4	17	2	3	4	3	4	16	4	3	4	11	4	5	4	4	17
17	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	22	4	4	4	12	4	4	4	4	16
18	4	4	2	4	14	4	3	2	3	3	15	4	4	4	12	4	3	4	4	15
19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13	4	4	4	4	16
20	3	3	3	4	13	3	4	4	3	3	17	3	3	4	10	3	4	4	3	14
21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21	4	4	5	13	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16	2	5	2	4	4	17	4	5	4	13	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	4	4	16
24	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	5	13	4	3	4	4	15
25	4	5	5	5	19	4	5	4	3	4	20	5	5	5	15	5	4	5	5	19
26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	3	18
27	4	4	3	4	15	3	4	2	4	3	16	4	4	3	11	3	4	3	4	14
28	4	4	4	4	16	2	4	4	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16	4	5	4	4	3	20	4	4	4	12	4	4	3	4	15
30	4	4	4	4	16	4	4	3	5	2	18	5	4	5	14	5	5	5	5	20

No	Transformational Leadership																			
	Idealisasi Pengaruh (X1)				Jml	Motivasi Inspirasional (X2)					Jml	Konsiderasi Individual (X3)			Jml	Stimulasi Intelektual (X4)				Jml
31	5	4	4	4	17	5	5	5	2	3	20	5	4	5	14	5	3	5	5	18
32	4	4	2	4	14	4	4	2	4	4	18	5	4	4	13	4	4	4	4	16
33	4	4	4	5	17	2	4	5	4	2	17	5	5	4	14	4	4	4	4	16
34	5	4	4	4	17	5	5	4	4	5	23	5	4	4	13	4	4	4	4	16
35	3	3	3	3	12	4	2	4	4	2	16	4	4	4	12	2	5	2	4	13
36	4	5	5	4	18	5	4	4	4	3	20	3	4	3	10	4	4	5	5	18
37	3	3	3	3	12	4	3	2	3	3	15	4	4	4	12	3	3	5	4	15
38	4	4	4	5	17	2	5	4	4	4	19	5	4	5	14	5	5	5	4	19
39	5	5	4	4	18	4	4	5	4	4	21	5	4	4	13	4	5	4	5	18
40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	4	4	16
41	3	4	4	4	15	5	1	2	1	5	14	4	4	4	12	5	5	5	3	18
42	4	5	3	4	16	2	5	3	5	3	18	4	4	5	13	4	3	4	4	15
43	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
44	5	5	5	4	19	5	1	5	4	3	18	5	4	5	14	5	3	5	5	18
45	3	4	4	4	15	4	4	2	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16
46	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	1	4	1	6	4	4	4	4	16
47	4	4	2	4	14	2	2	4	4	2	14	4	4	4	12	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16
49	4	5	5	4	18	4	4	4	4	3	19	4	5	4	13	4	5	4	4	17
50	3	4	4	4	15	5	5	2	5	4	21	4	4	4	12	5	3	5	4	17
51	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	4	4	16
52	4	4	5	4	17	2	5	3	4	4	18	4	4	4	12	5	4	5	4	18
53	4	4	4	3	15	4	4	4	3	3	18	4	4	3	11	4	4	4	4	16
54	4	5	4	4	17	4	4	2	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16
55	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	1	5	11	3	3	4	5	15
56	3	4	4	5	16	2	4	4	5	5	20	4	3	4	11	4	4	4	3	15
57	4	4	4	5	17	4	4	5	4	3	20	2	4	5	11	4	4	4	4	16
58	4	4	5	4	17	4	4	4	3	4	19	4	4	4	12	3	4	4	3	14
59	4	4	4	4	16	2	4	2	3	4	15	4	3	5	12	3	4	5	4	16
60	3	4	3	3	13	5	4	4	4	5	22	4	5	5	14	4	5	5	5	19
61	4	4	4	4	16	5	5	4	5	3	22	4	5	5	14	5	5	5	5	20
62	3	4	4	5	16	2	5	4	5	4	20	4	4	5	13	4	3	4	4	15

No	Transformational Leadership																			
	Idealisasi Pengaruh (X1)				Jml	Motivasi Inspirasional (X2)					Jml	Konsiderasi Individual (X3)			Jml	Stimulasi Intelektual (X4)				Jml
63	5	3	5	3	16	5	4	2	5	4	20	5	4	4	13	5	5	5	5	20
64	5	4	4	5	18	4	4	5	4	4	21	5	4	5	14	4	4	5	5	18
65	4	5	4	5	18	2	5	4	4	4	19	4	3	4	11	4	5	4	4	17
66	5	4	2	4	15	4	4	4	5	3	20	4	4	5	13	4	4	5	4	17
67	4	5	5	5	19	5	4	2	3	4	18	4	4	5	13	5	4	4	5	18
68	4	5	4	4	17	5	4	5	4	4	22	4	4	3	11	4	4	5	5	18
69	5	4	4	4	17	2	4	4	4	5	19	4	2	3	9	5	4	4	4	17
70	3	4	5	5	17	4	5	4	5	4	22	5	4	5	14	5	3	5	4	17
71	4	4	4	4	16	4	4	2	5	5	20	4	4	5	13	4	4	4	3	15
72	3	5	4	5	17	2	4	3	5	4	18	4	4	4	12	4	5	4	5	18
73	4	5	4	4	17	4	5	4	5	5	23	5	4	4	13	4	4	4	4	16
74	3	3	5	5	16	5	3	5	3	5	21	5	5	5	15	5	5	5	5	20
75	4	4	4	3	15	3	4	2	4	3	16	4	4	5	13	3	4	3	4	14
76	3	4	3	4	14	2	4	4	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	16
77	4	4	2	4	14	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	3	3	3	13
78	3	5	5	4	17	5	1	2	5	5	18	5	1	5	11	1	5	1	1	8

Lampiran hasil Uji Validitas

Correlations

		PI1	PI2	PI3	PI4	TOTAL
PI1	Pearson Correlation	1	,636**	,739**	,665**	,907**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
PI2	Pearson Correlation	,636**	1	,652**	,541**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30
PI3	Pearson Correlation	,739**	,652**	1	,544**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,000
	N	30	30	30	30	30
PI4	Pearson Correlation	,665**	,541**	,544**	1	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002		,000
	N	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,907**	,819**	,863**	,808**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

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

Correlations

		MI1	MI2	MI3	MI4	MI5	TOTAL
MI1	Pearson Correlation	1	,579**	,564**	,553**	,616**	,793**
	Sig. (2-tailed)		,001	,001	,002	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
MI2	Pearson Correlation	,579**	1	,830**	,596**	,599**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
MI3	Pearson Correlation	,564**	,830**	1	,598**	,511**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30
MI4	Pearson Correlation	,553**	,596**	,598**	1	,663**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
MI5	Pearson Correlation	,616**	,599**	,511**	,663**	1	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,793**	,875**	,854**	,818**	,809**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

Correlations

		SI1	SI2	SI3	SI4	TOTAL
SI1	Pearson Correlation	1	,734**	,570**	,680**	,848**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
SI2	Pearson Correlation	,734**	1	,554**	,706**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
SI3	Pearson Correlation	,570**	,554**	1	,789**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
SI4	Pearson Correlation	,680**	,706**	,789**	1	,922**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,848**	,839**	,860**	,922**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

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

Correlations

		KI1	KI2	KI3	TOTAL
KI1	Pearson Correlation	1	,740**	,692**	,880**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
KI2	Pearson Correlation	,740**	1	,773**	,938**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30
KI3	Pearson Correlation	,692**	,773**	1	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,880**	,938**	,901**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

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

KK6	Pearson Correlation	,797**	,732**	,759**	,535**	,559**	1	,813**	,595**	,547**	,622**	,566**	,663**	,559**	,747**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,001		,000	,001	,002	,000	,001	,000	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK7	Pearson Correlation	,759**	,720**	,794**	,610**	,543**	,813**	1	,594**	,460*	,508**	,601**	,633**	,545**	,678**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000		,001	,011	,004	,000	,000	,002	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK8	Pearson Correlation	,641**	,498**	,603**	,613**	,543**	,595**	,594**	1	,668**	,746**	,647**	,715**	,837**	,559**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,002	,001	,001		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK9	Pearson Correlation	,503**	,429*	,576**	,499**	,599**	,547**	,460*	,668**	1	,560**	,588**	,556**	,748**	,608**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,005	,018	,001	,005	,000	,002	,011	,000		,001	,001	,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK10	Pearson Correlation	,614**	,485**	,514**	,487**	,523**	,622**	,508**	,746**	,560**	1	,705**	,554**	,675**	,614**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,004	,006	,003	,000	,004	,000	,001		,000	,002	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK11	Pearson Correlation	,706**	,650**	,652**	,584**	,611**	,566**	,601**	,647**	,588**	,705**	1	,554**	,688**	,658**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,001	,000		,001	,000	,000	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK12	Pearson Correlation	,702**	,460*	,766**	,504**	,470**	,663**	,633**	,715**	,556**	,554**	,554**	1	,780**	,708**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,000	,004	,009	,000	,000	,000	,001	,002	,001		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK13	Pearson Correlation	,637**	,437*	,738**	,607**	,677**	,559**	,545**	,837**	,748**	,675**	,688**	,780**	1	,692**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,000	,000	,000	,001	,002	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK14	Pearson Correlation	,790**	,612**	,734**	,697**	,721**	,747**	,678**	,559**	,608**	,614**	,658**	,708**	,692**	1	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,864**	,726**	,849**	,753**	,752**	,842**	,821**	,824**	,736**	,762**	,810**	,815**	,857**	,869**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	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).

Lampiran hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	4