

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Astari, N. F. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, sistem reward, dan sarana prasarana melalui kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan pada PT. PLN (Persero) pembangkitan Sumbagsel sektor pengendalian pembangkitan Bandar Lampung. Burhanudin, Burhanudin, and Agus Kurniawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo." *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* 11.1 (2020): 7-18
- Chantica, J. A., Cahyani, R., & Romadhon, A. (2022). Peranan Manajemen Pengawasan: Komitmen, Perencanaan, Kemampuan Karyawan (Literature Review Msdm). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 247-256. Darmasaputra, I. Komang Alan, and I. Gede Adnyana I Gede Adnyana Sudibya. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Diss. Udayana University, 2019.
- Daya, S. (1996). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Gunadarma.
- Djaali. 2008. *Skala Likert*. Jakarta: Pustaka Utama
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Ken cana Prenada Media Group
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening: Studi pada PT Shopee International Indonesia. *Focus*, 2(1), 15-26.
- Erlita, N. N., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Work Engagement dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(1), 63-73.

- Fadare, S. O. (2013). Participative, transformational, and transactional leadership in the United Kingdom, Nigeria and France. *Australian Journal of Business and Management Research*, 3(7), 18.
- Hakim, M. (2019). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja di dinas pendapatan daerah kota Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 191-201.
- Harlie, M. (2010). The influence of work discipline, motivation and career development on the performance of civil servants at the tabalong regency government in tanjung, south kalimantan. *Journal of Management and Accounting*, 11, 117-124.
- Hartatik, Puji, Indah, 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana
- Imamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Indah Puji Hartatik SE, M.M 2014, buku praktis mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana;
- Khan, N. (2017). Adaptive or transactional leadership in current higher education: A brief comparison. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 18(3), 178-183.
- Lakahing, M. Y., & Widodo, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja (studi pada PT. ASDP Indonesia Ferry (persero) Cabang Sape). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2).
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Maulizar, S. M., & Yunus, M. (2012). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1-13.

- Misja, M., & Rosento, R. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Legenda Timur Indonesia Bandung. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 383-393.
- Mulyadi dan Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan.
- Munawaroh. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16(2). 136-144.
- Rifa'i, H. (2015). *Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Kantor PDAM Kabupaten Grobogan)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Samsirin, S. (2015). Konsep Manajemen Pengawasan dalam Pendidikan Islam. *At-Ta'dib*, 10(2).
- Sedana, I. W. P. A., & Riana, I. G. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SUKAWATI GIANYAR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6).
- Setyaningrum, A., & Samboro, J. (2023). PENGARUH GAYA HIDUP DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK SKINCARE SOMETHINC DI PANDA LOVELY JOMBANG. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 17(1), 43-49.
- Setiawan, E. Y. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. Iss Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya. *Jurnal Manajemen Magistra*, 1(1).

- Sigit, S., Efendi, S., & Sugiono, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Layanan Pemasaran Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Llp-Kukm). *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(Special Issue 1), 163-175.
- Sinambela, Lijan Poltak. Dkk. 2011. Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: BumiAksara
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389-400.
- Suprihatin, L., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 78-86.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Syaleh, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi *Jurnal Benefita*, 4(2), 221-232.
- Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan departemen produksi PT Coronet Crown. *Agora*, 3(1), 1-7.
- Tinangon, H., Kojo, C., & Tawas, H. N. (2019). Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap Dan Tidak Tetap Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi

Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).

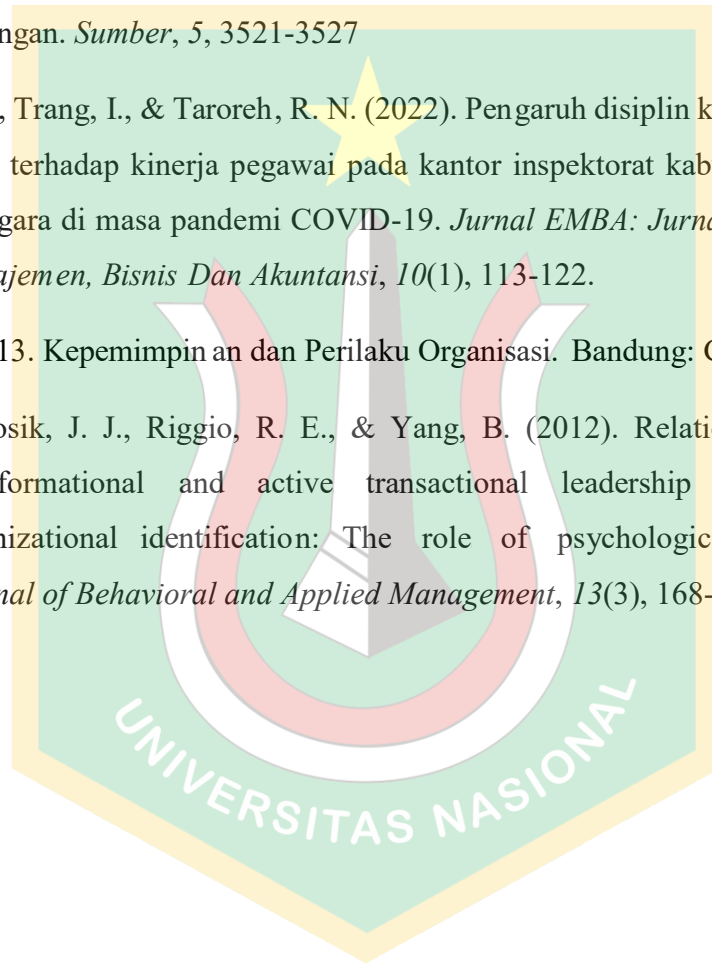
Turmono, T. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PONDOK INDAH GOLF APARTMENT. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).

Toding, A. Y. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Sumber*, 5, 3521-3527

Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten minahasa tenggara di masa pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 113-122.

Wibowo. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta

Zhu, W., Sosik, J. J., Riggio, R. E., & Yang, B. (2012). Relationships between transformational and active transactional leadership and followers' organizational identification: The role of psychological empowerment. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 13(3), 168- 212.



LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada,

Yth, bapak/Ibu/Saudara/Saudari Karyawan

PT. Mitra Sarana Karya Bangsa

Di tempat

Dalam rangka penyelesaian studi pada program S1 Fakultas Ekonomi dan
Bisnis

Universitas Nasional, saya :

Nama : Arfian Muhammad Sansori

NPM : 203402516050

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Pengawasan Dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Sarana
Karya Bangsa

Oleh karena itu, saya memohon ketersediaannya kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner yang saya buat. Mohon ketersediaannya Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk memberikan jawaban yang sejujurnya atas beberapa pertanyaan yang terkait dalam penelitian ini, dengan estimasi waktu pengisian kuesioner 3 menit. Semua keterangan dan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan bersifat rahasia dan tidak akan disebar luaskan. Atas partisipasi dan waktu yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Arfian Muhammad Sansori

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk kebutuhan akademis/penelitian, mohon dijawab dengan jujur. Kerahasiaan jawaban akan dijaga sepenuhnya oleh peneliti.
2. Mohon dibaca dan dijawab semua pertanyaan secara teliti tanpa ada yang dilewatkan.
3. Mohon diberi tanda ceklis untuk jawaban yang anda pilih.
4. Terima kasih atas waktu dan partisipasinya.

Keterangan :

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

B. IDENTITAS RESPONDEN

Nama lengkap :

1. Jenis kelamin

- A. Laki-laki
- B. Perempuan

2. Usia

- A. 20 - 30 Tahun
- B. 30 - 40 Tahun
- C. 40 - 50 Tahun

3.

Tingkat Pendidikan Terakhir

- A. SLTA/Sederajat
- B. Diploma (D)
- C. Strata-1 (S1)
- D. Strata-2 (S2)
- E. Strata-3 (S3)

4. Masa Kerja

- a. 1 - 3 Tahun
- b. 4 - 7 Tahun
- c. 8 - 11 Tahun
- d. > 12 Tahun

C. Pertanyaan

Berilah tanda (✓) pada jawaban yang anda pilih

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X₁)

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Contingent reward	Pimpinan saya memberikan imbalan kepada karyawan yang mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan					
2.	Management by exception (active)	Pimpinan saya melakukan pengawasan secara menyeluruh terhadap pekerjaan karyawan hingga memberi teguran terhadap karyawan yang menyalahi aturan yang berlaku					
3.	Management by exception (passive)	Pimpinan saya memberikan pembinaan kepada karyawan atas tindakannya sesuai dengan aturan dan pemberian sanksi dilakukan atas kesalahan karyawan					
4.	Laissez Faire	Pimpinan saya menyerahkan keputusan kepada karyawan untuk mengambil keputusan atas tindakannya sesuai dengan kinerja karyawan					

2. Pengawasan Kerja (X₂)

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Produktivitas	Sebagai karyawan, saya melakukan pekerjaan atau output yang ditetapkan dalam periode waktu tertentu					
2.	Kepuasan karyawan	Sebagai karyawan, saya menunjukkan tingkat kepuasan dan kesejahteraan dalam lingkungan kerja karyawan					

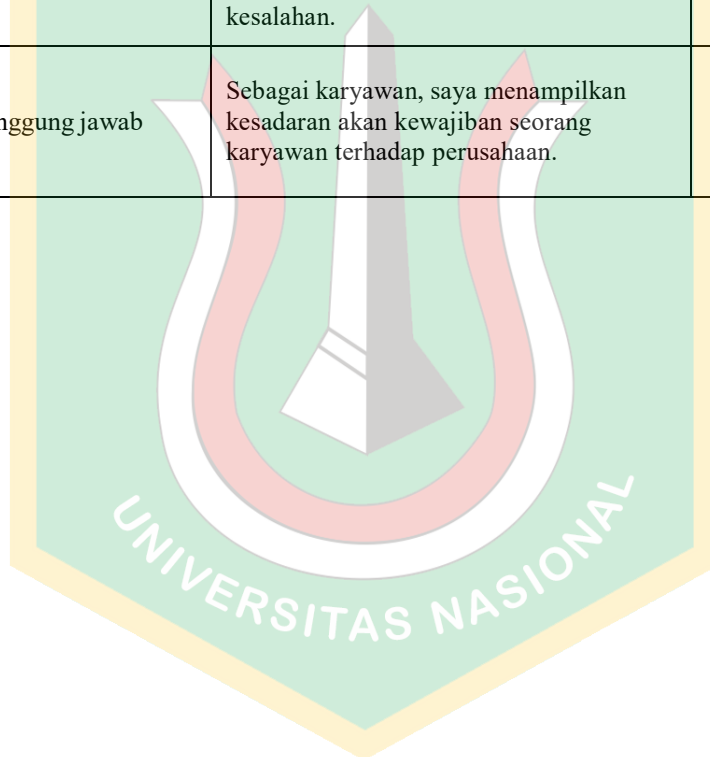
3.	Efisiensi Waktu	Sebagai karyawan, saya menggunakan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau proyek tertentu dibandingkan dengan target yang ditetapkan					
4.	Kepatuhan terhadap prosedur kerja	Sebagai karyawan, saya menaati tingkat kepatuhan karyawan terhadap prosedur dan kebijakan kerja yang telah ditetapkan					
5.	Fleksibel	Sebagai karyawan, pimpinan harus memberikan fleksibilitas untuk memberikan pekerjaan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.					

3. Disiplin Kerja (X₃)

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Tujuan dan kemampuan	Sebagai karyawan, saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
2.	Teladan pimpinan	Sebagai karyawan, saya menjadikan pimpinan sebagai panutan dalam melakukan tugas					
3.	Keadilan	Sebagai karyawan, saya merasa pimpinan selalu berusaha cakap dan bersikap adil terhadap semua bawahannya.					
4.	Sanksi hukuman	Sebagai karyawan, saya taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan.					
5.	Ketegasan	Sebagai karyawan, apabila saya melakukan tindakan indisipliner pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan					

4. Kinerja Karyawan (Y)

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
			SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Kualitas kerja	Sebagai karyawan, saya memiliki kemauan untuk menelaraskan sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.					
2.	Kuantitas kerja	Sebagai karyawan, saya dapat menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).					
3.	Pelaksanaan tugas	Sebagai karyawan, saya mampu menampilkan dan melaksanakan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.					
4.	Tanggung jawab	Sebagai karyawan, saya menampilkan kesadaran akan kewajiban seorang karyawan terhadap perusahaan.					



LAMPIRAN 2 TABEL, TABULASI

1. Gaya kepemimpinan Transaksional

Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL X1
1	5	4	5	5	19
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	4	5	5	5	19
8	5	5	5	4	19
9	5	4	5	5	19
10	4	4	4	5	17
11	4	5	5	5	19
12	4	4	4	4	16
13	5	4	5	5	19
14	5	5	5	5	20
15	5	5	4	5	19
16	5	5	5	5	20
17	5	5	4	5	19
18	5	5	4	5	19
19	4	4	4	4	16
20	5	5	5	5	20
21	5	4	5	5	19
22	4	5	5	4	18
23	4	4	5	4	17
24	4	4	4	4	16
25	5	5	5	4	19
26	4	4	4	4	16
27	5	5	4	4	18
28	5	5	4	4	18
29	3	4	4	5	16
30	4	4	5	4	17
31	4	4	4	3	15
32	5	5	5	4	19
33	5	4	4	3	16
34	4	4	5	3	16
35	3	4	4	4	15
36	4	4	4	4	16

37	4	4	4	3	15
38	4	5	5	3	17
39	4	3	3	4	14
40	4	4	4	4	16
41	4	3	3	4	14
42	3	3	3	3	12
43	4	4	4	4	16
44	4	4	4	4	16
45	4	3	3	3	13
46	4	4	4	4	16
47	4	4	4	3	15
48	4	4	4	3	15
49	4	5	4	3	16
50	5	5	5	3	18
51	4	4	4	4	16
52	5	5	5	3	18
53	5	5	4	4	18
54	5	5	5	3	18
55	4	4	4	4	16
56	3	3	3	4	13
57	4	4	4	3	15
58	4	4	3	3	14
59	3	4	3	4	14
60	3	3	3	4	13
61	4	4	4	3	15
62	4	4	4	3	15
63	3	3	4	4	14
64	4	3	4	3	14
65	4	4	3	3	14
66	4	3	3	3	13
67	3	3	3	4	13
68	4	4	4	3	15
69	3	3	3	3	12
70	3	3	3	3	12
71	4	4	3	3	14
72	4	3	3	3	13
73	4	4	3	3	14
74	3	3	4	3	13
75	4	4	3	4	15
76	3	3	4	3	13

77	4	4	4	3	15
78	3	3	4	4	14
79	4	4	4	4	16
80	5	5	4	4	18
81	4	4	4	3	15
82	5	5	4	4	18
83	3	5	5	3	16
84	5	4	5	4	18
85	5	4	4	3	16
86	4	5	5	4	18
87	5	4	5	3	17
88	4	4	4	3	15
89	4	4	4	4	16
90	4	4	4	4	16
91	5	4	5	3	17
92	5	2	4	4	15
93	4	4	5	3	16
94	5	4	5	3	17
95	4	4	4	3	15
96	3	4	4	4	15
97	5	4	4	4	17
98	5	5	5	3	18
99	5	4	5	3	17
100	5	5	5	4	19
101	5	5	4	4	18
102	5	5	4	4	18
103	5	5	4	4	18
104	5	5	4	5	19
105	4	5	5	4	18
106	5	5	5	5	20
107	5	4	4	4	17
108	4	4	4	4	16
109	4	5	4	4	17
110	4	4	4	4	16

2. Pengawasan Kerja

Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	5	4	21
3	5	4	4	4	4	21
4	5	4	5	4	5	23
5	4	5	4	4	4	21
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	5	4	21
9	5	4	5	4	5	23
10	5	5	5	4	4	23
11	4	4	4	4	5	21
12	4	4	4	4	4	20
13	4	5	4	3	4	20
14	5	5	5	4	4	23
15	5	4	4	3	3	19
16	5	4	4	4	5	22
17	5	4	4	3	5	21
18	5	4	5	5	4	23
19	5	5	4	3	4	21
20	5	5	5	3	4	22
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	3	19
23	5	4	4	3	4	20
24	4	4	4	3	4	19
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	3	4	19
28	4	3	4	4	4	19
29	5	5	4	5	5	24
30	5	4	4	4	4	21
31	3	3	3	5	5	19
32	4	4	4	4	4	20
33	3	4	3	4	5	19
34	4	4	3	4	5	20
35	4	4	4	5	5	22
36	3	4	4	5	4	20

37	3	3	3	5	5	19
38	4	4	4	5	5	22
39	4	3	4	4	4	19
40	3	3	3	5	4	18
41	4	4	3	5	5	21
42	3	4	4	4	3	18
43	4	4	3	4	3	18
44	4	4	4	3	4	19
45	4	4	4	3	4	19
46	3	3	3	4	5	18
47	3	3	4	4	5	19
48	3	4	4	4	5	20
49	3	4	5	4	5	21
50	2	4	4	4	5	19
51	4	3	3	4	5	19
52	4	4	3	3	3	17
53	3	4	3	4	3	17
54	4	3	4	3	4	18
55	4	4	3	4	3	18
56	4	3	4	4	4	19
57	3	4	3	4	4	18
58	3	4	4	3	4	18
59	4	4	4	4	3	19
60	4	4	4	4	4	20
61	3	3	3	3	4	16
62	3	4	3	3	4	17
63	4	3	4	5	5	21
64	4	3	4	4	5	20
65	4	3	4	3	5	19
66	4	4	3	3	4	18
67	4	3	4	4	5	20
68	3	3	3	4	5	18
69	3	3	3	4	4	17
70	4	4	3	4	5	20
71	4	3	4	4	3	18
72	4	3	4	4	3	18
73	4	3	4	4	3	18
74	3	4	4	3	3	17
75	4	4	3	4	4	19
76	3	3	4	5	3	18

77	3	3	3	3	4	16
78	4	3	4	5	3	19
79	3	3	4	3	4	17
80	4	3	3	5	4	19
81	3	4	4	5	5	21
82	4	3	4	4	5	20
83	3	4	4	5	4	20
84	4	4	3	4	5	20
85	3	3	4	5	4	19
86	5	4	4	5	4	22
87	3	3	4	4	4	18
88	3	4	3	4	4	18
89	4	4	3	4	5	20
90	4	4	3	4	3	18
91	3	3	4	5	5	20
92	3	3	4	5	4	19
93	3	3	4	5	4	19
94	3	4	4	5	5	21
95	3	4	4	5	5	21
96	4	4	4	5	5	22
97	4	4	4	4	5	21
98	4	3	3	5	5	20
99	3	4	3	5	5	20
100	3	4	3	4	3	17
101	4	4	4	5	3	20
102	4	4	5	5	4	22
103	3	4	3	4	4	18
104	4	4	4	2	3	17
105	3	4	4	3	4	18
106	3	5	5	4	5	22
107	3	4	4	4	4	19
108	4	4	5	3	5	21
109	4	4	5	3	5	21
110	3	4	3	3	4	17

3. Disiplin Kerja

Resp	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL X3
1	4	5	4	4	4	21
2	5	5	4	4	4	22
3	4	5	5	4	4	22
4	5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	4	23
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	4	4	4	22
8	5	4	4	4	4	21
9	5	5	5	4	5	24
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	4	4	4	22
12	5	4	4	4	4	21
13	4	5	4	5	4	22
14	4	5	5	5	5	24
15	4	5	5	4	4	22
16	4	5	5	4	4	22
17	5	5	5	4	4	23
18	4	5	5	4	5	23
19	3	4	5	5	4	21
20	4	5	5	5	5	24
21	3	5	4	4	4	20
22	3	4	4	4	4	19
23	4	4	5	4	4	21
24	4	4	4	4	4	20
25	3	4	4	4	4	19
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	3	4	19
29	5	5	5	5	4	24
30	4	4	5	4	4	21
31	5	3	3	3	3	17
32	4	4	4	4	4	20
33	4	3	3	4	3	17
34	4	3	4	4	3	18
35	4	4	4	4	4	20
36	5	4	3	4	4	20
37	4	3	3	3	3	16

38	5	3	4	4	4	20
39	4	4	4	3	4	19
40	4	4	3	3	3	17
41	5	4	4	4	3	20
42	4	3	3	4	4	18
43	4	4	4	4	3	19
44	3	4	4	4	4	19
45	3	3	4	4	4	18
46	2	4	3	3	3	15
47	4	3	3	3	4	17
48	5	3	3	4	4	19
49	5	3	3	4	5	20
50	2	3	2	4	4	15
51	5	4	4	3	3	19
52	3	3	4	4	3	17
53	4	4	3	4	3	18
54	3	3	4	3	4	17
55	4	4	4	4	3	19
56	4	4	4	3	4	19
57	5	3	3	4	3	18
58	5	3	3	4	4	19
59	5	4	4	4	4	21
60	5	4	4	4	4	21
61	5	3	3	3	3	17
62	5	3	3	4	3	18
63	4	4	4	3	4	19
64	5	3	4	3	4	19
65	5	3	4	3	4	19
66	4	3	4	4	3	18
67	4	4	4	3	4	19
68	4	3	3	3	3	16
69	4	3	3	3	3	16
70	4	3	4	4	3	18
71	3	3	4	3	4	17
72	4	3	4	3	4	18
73	4	3	4	3	4	18
74	3	3	3	4	4	17
75	4	4	4	4	3	19
76	4	3	3	3	4	17
77	4	3	3	3	3	16
78	4	4	4	3	4	19

79	4	4	3	3	4	18
80	4	4	4	3	3	18
81	5	3	3	4	4	19
82	2	4	4	3	4	17
83	5	3	3	4	4	19
84	5	4	4	4	3	20
85	5	3	3	3	4	18
86	5	4	5	4	4	22
87	4	3	3	3	4	17
88	4	3	3	4	3	17
89	5	4	4	4	3	20
90	4	4	4	4	3	19
91	4	3	3	3	4	17
92	4	4	3	3	4	18
93	4	3	3	3	4	17
94	4	3	3	4	4	18
95	4	3	3	4	4	18
96	5	4	4	4	4	21
97	4	4	4	4	4	20
98	4	3	4	3	3	17
99	5	3	3	4	3	18
100	3	4	3	4	3	17
101	4	4	3	3	4	18
102	4	4	4	3	3	18
103	5	5	4	5	3	22
104	4	5	4	5	5	23
105	3	4	4	4	3	18
106	4	4	5	5	4	22
107	4	4	4	4	4	20
108	5	5	4	5	5	24
109	5	4	4	5	5	23
110	5	4	4	4	4	21

4. Kinerja Karyawan

Resp	Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL Y1
1	4	4	4	4	16
2	5	3	4	4	16
3	3	3	4	4	14
4	5	4	4	5	18
5	5	4	5	4	18
6	5	5	5	5	20
7	4	5	4	4	17
8	5	5	4	4	18
9	5	5	5	4	19
10	4	5	5	4	18
11	4	5	4	5	18
12	5	4	4	4	17
13	4	4	5	4	17
14	4	5	5	5	19
15	5	5	4	4	18
16	4	4	4	4	16
17	5	5	4	4	18
18	4	5	4	5	18
19	4	4	5	4	17
20	4	5	5	5	19
21	4	4	4	4	16
22	5	5	4	4	18
23	4	5	4	4	17
24	5	4	4	4	17
25	4	4	4	4	16
26	4	5	4	4	17
27	5	4	4	4	17
28	4	5	3	4	16
29	5	4	5	4	18
30	4	5	4	4	17
31	5	3	3	3	14
32	4	3	4	4	15
33	3	4	4	3	14
34	4	4	4	3	15
35	4	3	4	4	15
36	4	3	4	4	15
37	3	4	3	3	13

38	4	4	4	4	16
39	4	4	3	4	15
40	3	4	3	3	13
41	4	3	4	3	14
42	4	3	4	4	15
43	3	3	4	3	13
44	3	4	4	4	15
45	4	4	4	4	16
46	5	5	3	3	16
47	4	4	3	4	15
48	4	4	4	4	16
49	5	4	4	5	18
50	5	4	4	4	17
51	4	5	3	3	15
52	3	4	4	3	14
53	3	4	4	3	14
54	3	5	3	4	15
55	4	3	4	3	14
56	4	3	3	4	14
57	5	4	4	3	16
58	4	4	4	4	16
59	4	4	4	4	16
60	4	4	4	4	16
61	2	4	3	3	12
62	4	3	4	3	14
63	4	4	3	4	15
64	3	3	3	4	13
65	3	3	3	4	13
66	4	4	4	3	15
67	4	3	3	4	14
68	3	3	3	3	12
69	3	3	3	3	12
70	3	4	4	3	14
71	4	3	3	4	14
72	3	3	3	4	13
73	4	4	3	4	15
74	4	3	4	4	15
75	3	3	4	3	13
76	4	4	3	4	15
77	5	4	3	3	15
78	3	3	3	4	13

79	3	4	3	4	14
80	3	4	3	3	13
81	3	3	4	4	14
82	4	4	3	4	15
83	3	4	4	4	15
84	4	4	4	3	15
85	4	3	3	4	14
86	4	4	4	4	16
87	3	3	3	4	13
88	3	4	4	3	14
89	4	3	4	3	14
90	3	3	4	3	13
91	3	4	3	4	14
92	4	4	3	4	15
93	3	3	3	4	13
94	3	3	4	4	14
95	3	4	4	4	15
96	4	3	4	4	15
97	3	3	4	4	14
98	4	4	3	3	14
99	4	4	4	3	15
100	3	3	4	3	13
101	3	4	4	3	14
102	4	3	3	4	14
103	3	3	3	4	13
104	4	4	3	4	15
105	5	4	4	3	16
106	4	4	3	4	15
107	5	4	4	3	16
108	5	3	3	3	14
109	3	4	4	3	14
110	3	4	3	4	14

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

A. Analisis Deskriptif

1. Mean Gaya Kepemimpinan Transaksional

No	Pernyataan	Mean
1	Pimpinan saya memberikan imbalan kepada karyawan yang mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan	4,25
2	Pimpinan saya melakukan pengawasan secara menyeluruh terhadap pekerjaan karyawan hingga memberi teguran terhadap karyawan yang menyalahi aturan yang berlaku	4,18
3	Pimpinan saya memberikan pembinaan kepada karyawan atas tindakannya sesuai dengan aturan dan pemberian sanksi dilakukan atas kesalahan karyawan	4,18
4	Pimpinan saya menyerahkan keputusan kepada karyawan untuk mengambil keputusan atas tindakannya sesuai dengan kinerja karyawan	3,83
	Total Mean	16,44
	Avarage Total Mean Motivasi Kerja	4,11

2. Mean Pengawasan Kerja

No	Pernyataan	Mean
1	Sebagai karyawan, saya melakukan pekerjaan atau output yang ditetapkan dalam periode waktu tertentu	3,78
2	Sebagai karyawan, saya menunjukkan tingkat kepuasan dan kesejahteraan dalam lingkungan kerja karyawan	3,79
3	Sebagai karyawan, saya menggunakan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau proyek tertentu dibandingkan dengan target yang ditetapkan	3,83
4	Sebagai karyawan, saya menaati tingkat kepatuhan karyawan terhadap prosedur dan kebijakan kerja yang telah ditetapkan	4,04
5	Sebagai karyawan, pimpinan harus memberikan fleksibilitas untuk memberikan pekerjaan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan sekitar	4,20
	Total Mean	19,64
	Avarage Total Mean Motivasi Kerja	3,92

3. Mean Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Mean
1	Sebagai karyawan, saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	4,19
2	Sebagai karyawan, saya menjadikan pimpinan sebagai panutan dalam melakukan tugas	3,84
3	Sebagai karyawan, saya merasa pimpinan selalu berusaha cakup dan bersikap adil terhadap semua bawahannya	3,83
4	Sebagai karyawan, saya taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan	3,81
5	Sebagai karyawan, apabila saya melakukan tindakan indisipliner pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan	3,81
	Total Mean	19,48
	Avarage Total Mean Motivasi Kerja	3,89

4. Mean Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Mean
1	Sebagai karyawan, saya memiliki kemauan untuk menelaraskan sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan perusahaan	3,87
2	Sebagai karyawan, saya dapat menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)	3,85
3	Sebagai karyawan, saya mampu menampilkan dan melaksanakan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan	3,74
4	Sebagai karyawan, saya menampilkan kesadaran akan kewajiban seorang karyawan terhadap perusahaan	3,75
	Total Mean	15,21
	Avarage Total Mean Kinerja Karyawan	8,80

B. Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,499	1,467		1,703	,092
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	,153	,068	,187	2,249	,027
	Pengawasan Kerja	,245	,099	,246	2,465	,015
	Disiplin Kerja	,277	,080	,365	3,479	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$KP = 0,187 \text{ GKT} + 0,246 \text{ PK} + 0,365 \text{ DK}$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

GKT = Gaya Kepemimpinan Transaksional

PK = Pengawasan Kerja

DK = Disiplin Kerja

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

C. Hasil Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	K.1	0,398	0.1576	Valid
	K.2	0,423	0.1576	Valid
	K.3	0,571	0.1576	Valid
	K.4	0,508	0.1576	Valid
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	GK.1	0,321	0.1576	Valid
	GK.2	0,471	0.1576	Valid
	GK.3	0,448	0.1576	Valid
	GK.4	0,734	0.1576	Valid
	MK.5	0,600	0.1576	Valid
Pengawasan Kerja (X ₂)	PK.1	0,627	0.1576	Valid
	PK.2	0,579	0.1576	Valid
	PK.3	0,276	0.1576	Valid
	PK.4	0,206	0.1576	Valid

	PK.5	0,256	0.1576	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	DK.1	0,714	0.1576	Valid
	DK.2	0,644	0.1576	Valid
	DK.3	0,588	0.1576	Valid
	DK.4	0,561	0.1576	Valid

Rumus $df = n - 2$ yang memberikan hasil $df = 110 - 2 = 108 = 0,1576$ sehingga nilai r hitung $>$ r table.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	0,788	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	0,764	Reliabel
Pengawasan Kerja (X ₂)	0,745	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,705	Reliabel

Nilai cronbach's alpha diatas nilai 0,60 ($>$ 0,60) sehingga bisa disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam kajian ini adalah reliabel.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Analisis Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,28520590
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,059
	Negative	-,050
Test Statistic		,059

Asymp. Sig. (2-tailed)

,200^{e,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai *Asymp.Sig 2-tailed* lebih besar dari nilai signifikansi y maka nilai residual tersebut berdistribusi normal

2. Hasil Analisis Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	,739	1,353
	Pengawasan Kerja	,515	1,943
	Disiplin Kerja	,464	2,155

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian multikolinieritas adalah jika nilai *tolerance* lebih besar 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil 10, maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi ini.

3. Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,154	,804		1,434	,154
	Gaya Kepemimpinan	,023	,037	,069	,621	,536
	Pengawasan Kerja	-,076	,055	-,185	-1,387	,168
	Disiplin Kerja	,052	,044	,168	1,196	,235

a. Dependent Variable: ABS_RES

Pada Uji Heteroskedastisitas Glajer dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (>0,05).

4. Hasil Analisis Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,879 ^a	,772	,766	,65163	1,762

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja

b. Dependent Variable: Y

Durbin-Watson sebesar 1,762. Nilai Durbin Watson menurut tabel dengan $n = 110$ responden dan $k = 3$ (jumlah variabel independen) didapat angka $d_l = 1.633$ dan $d_u = 1.745$. Oleh karena itu nilai DW hitung $> d_u$ ($1,762 > 1.745$), Selain itu, nilai Durbin Watson berada antara $d_u < d < 4-d_u$ atau $1,745 < 1,762 < 2,255$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini bebas gejala autokorelasi.

E. Hasil Uji Kelayakan Model

1. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,837 ^a	,701	,692	1,00835	1,751

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,772 atau 77,2% yang berarti bahwa faktor Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh sebesar 77,2%, sementara sisanya 22,8% disebabkan oleh faktor-faktor variabel lainnya.

2. Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152,722	3	50,907	29,972	,000 ^b
	Residual	180,041	106	1,699		
	Total	332,764	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja

Berdasarkan tabel Uji Anova diatas terlihat bahwa hasil uji F_{hitung} mempunyai nilai sebesar $29,972 > F_{tabel} 2,69$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model dieregresistimasi layak.

3. Hasil Analisis Uji

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,499	1,467		1,703	,092
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	,153	,068	,187	2,249	,027
	Pengawasan Kerja	,245	,099	,246	2,465	,015
	Disiplin Kerja	,277	,080	,365	3,479	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional	2,249	0,027	Positif dan Signifikan
Pengawasan Kerja	2,465	0,015	Positif dan Signifikan
Disiplin Kerja	3,479	0,001	Positif dan Signifikan

Nilai Signifikansi ketiga variabel tersebut ($0,027$ $0,015$ $0,001$) $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Pengawasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Tabel r

$$Df = N - 2$$

$$Df = 110 - 2 = 108$$

Tingkat signifikan 0,05 untuk uji dua arah berarti, tabel r nya

adalah **0,1874**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068

2. Tabel F

Df NI = 3

DfN2 = 110

df untuk penyeb ut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76

3. Tabel t

$$Df = N - k - 1$$

$$Df = 110 - 3 - 1 = 106$$

Sehingga nilai f tabel adalah nilai **1,98260**

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598

4. Tabel DW (Durbin Watson)

$$K = 3$$

$$N = 110$$

Sehingga nilai Durbin Watson tabel adalah

$$dL : 1,633$$

$$dU : 1,745$$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763

92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804
101	1.6558	1.6958	1.6357	1.7163	1.6153	1.7374	1.5946	1.7589	1.5736	1.7809
102	1.6576	1.6971	1.6376	1.7175	1.6174	1.7383	1.5969	1.7596	1.5762	1.7813
103	1.6593	1.6985	1.6396	1.7186	1.6196	1.7392	1.5993	1.7603	1.5788	1.7818
104	1.6610	1.6998	1.6415	1.7198	1.6217	1.7402	1.6016	1.7610	1.5813	1.7823
105	1.6627	1.7011	1.6433	1.7209	1.6237	1.7411	1.6038	1.7617	1.5837	1.7827
106	1.6644	1.7024	1.6452	1.7220	1.6258	1.7420	1.6061	1.7624	1.5861	1.7832
107	1.6660	1.7037	1.6470	1.7231	1.6277	1.7428	1.6083	1.7631	1.5885	1.7837
108	1.6676	1.7050	1.6488	1.7241	1.6297	1.7437	1.6104	1.7637	1.5909	1.7841
109	1.6692	1.7062	1.6505	1.7252	1.6317	1.7446	1.6125	1.7644	1.5932	1.7846
110	1.6708	1.7074	1.6523	1.7262	1.6336	1.7455	1.6146	1.7651	1.5955	1.7851

PAPER NAME

ARFIAN MUHAMMAD SANSORI - TA

AUTHOR

ARFIAN MUHAMMAD SANSORI

WORD COUNT

23629 Words

CHARACTER COUNT

151535 Characters

PAGE COUNT

121 Pages

FILE SIZE

3.5MB

SUBMISSION DATE

Apr 23, 2024 1:55 PM GMT+7

REPORT DATE

Apr 23, 2024 1:57 PM GMT+7

● **22% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 15% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 21% Submitted Works database

