

DAFTAR PUSTAKA

- Afifi, M. Dicky dkk, 2015, Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pr. Sejahtera Abadi Malang), Jurnal Administrasi Bisnis, (www.ub.ac.id, diakses tanggal 27-11-2019).
- Amalia, D. Riski, 2019, Pengaruh Pengawasan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) KCU Kota Makassar, (www.unismuh.ac.id, diakses tanggal 01-12-2019).
- Anggara, Redho dan Umi Narimawati, 2019, Pengaruh Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, Dan Keterampilan Kerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung, Other Thesis, Universitas Komputer Indoneisa, (www.unikom.ac.id, diakses tanggal 02-12-2019).
- Arini, K. Rindy, 2015, Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Djombang Baru), Jurnal Administrasi Bisnis, (www.ub.ac.id, diakses tanggal 27-11-2019).
- Dido, Hardi, 2015, Hubungan Upah/Gaji Dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Lembaga Sosial Medan, Universitas Medan Area, (www.uma.ac.id, diakses tanggal 04-12-2019).
- Faridayanti, Dwi dkk, 2017, Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta), Jurnal Manajemen sumber Daya Manusia, Vol 11, No 2, (www.unisri.ac.id, diakses tanggal 28-11-2019).

- Hasanah, Faridatun, 2016, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda, eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, ISSN: 2355-5408, (www.ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id, diakses tanggal 01-12-2019).
- Lestari, P.A. dan Anak Agung Ayu Sriathi, 2013, Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar, E-Jurnal Manajemen, Universitas Udayana, (www.neliti.com, diakses tanggal 01-12-2019).
- Mahmud, A. Syahriana Dan Ina Ratniamasih, 2018, Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberian *Reward* Terhadap Motivasi Pada Klub Bola Voli Pasundan Bandung, Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung, (www.unpas.ac.id, diakses tanggal 02-12-2019).
- Mais, Ririn dkk, 2019, Evaluasi Kebijakan Pelaksanaan *Reward* Dan *Punishment* Aparatur Sipil Negara Di Kota Bitung, Jurnal Eksekutif, Vol 3, (www.unsrat.ac.id, diakses tanggal 02-12-2019).
- Muayyad, D. Misbahudin dan Ade Irma Oktafia Gawi, 2017, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II, Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, Vol 9, No 1, (www.trisakti.ac.id, diakses tanggal 01-12-2019).
- Napitupulu, E. H. R., 2013, Hubungan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Langen Kridha Pratyangga Tbk., (www.widyatama.ac.id, diakses tanggal 27-11-2019)

- Noor, Juliansyah, 2011, Metodologi Penelitian, Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Pangumpia, Fadly, 2013, Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado, *Acta Diurna Komunikasi*, Vol 2, No 2, (www.unsrat.ac.id, diakses tanggal 04-12-2019).
- Pribadi, A. Teguh, 2013, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, (www.ub.ac.id, diakses tanggal 27-11-2019).
- Priyatno, Dwi, 2013, Analisis Korelasi Regresi Dan Multivariate Dengan SPSS.
- Ramadhan, M. Ferryal dan Ari Darmawan, 2018, Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 61, No 3, (www.ub.ac.id, diakses tanggal 27-11-2019).
- Rizqina, Z.A. dkk, 2017, Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS), *Jurnal Magister Manajemen*, ISSN: 2302-0199, *Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, (www.unsyiah.ac.id, diakses tanggal 01-12-2019).
- Saputra, Dicky dkk, 2017, Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional II Sumatra Barat, *Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 8, No 1, (www.unitas-pdg.ac.id, diakses tanggal 28-11-2019)

- Savitri, Y.A. dkk, 2020, Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang, Jurnal Ilmiah Riset Manajemen 9, Universitas Islam Malang, (www.unisma.ac.id, diakses tanggal 02-12-2019).
- Sholihin, Arif dkk, 2017, Pengaruh Kompensasi Dan *Team Work* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Pada CV. Mawar Semarang, Journal of Management, Vol 3, No 3, (www.unpand.ac.id, diakses tanggal 01-12-2019).
- Sugiyono, P. D., 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung, Alfabeta CV.
- Suhartini, 2019, Pagaruh *Reward*, *Punishment* Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Derawok Jaya di Kabupaten Serang-Banten, eCo-Buss, Vol 1, No 3, (www.kdi.or.id, diakses tanggal 28-11-2019)
- Sujarweni, Wiratna, 2015, Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- , 2019, Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarto, Ading dkk, 2017, Pengaruh *Reward* (Penghargaan), *Punishment* (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat, PROCEEDINGS, Vol 2, No 1, (www.unpam.ac.id, diakses tanggal 02-12-2019).
- Sunyoto, Danang, 2013, Analisis Regresi Dan Korelasi Bivariat: Ringkasan Dan Kasus, Yogyakarta: Amara Books.
- Susan, Eri, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, P-ISSN: 2407-8107, E-ISSN: 2685-4538, Volume 9, (www.iain-bone.ac.id, diakses tanggal 26-11-2019).

Syahril, R.R. dan Titik Nurbiyati, 2016, Pengaruh *Reward* Ekstrinsik Dan Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Riset Manajemen, Universitas Islam Indonesia, (www.stieww.ac.id, diakses tanggal 02-12-2019).

Tersiana, Andra, 2018, Metodologi Penelitian, Yogyakarta: Start Up.

Tesar, M. dan Andi Muhammad, 2011, Proses Pemberian Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api (Persero) DOAP 2 Bandung, (www.widyatama.ac.id, diakses tanggal 26-11-2019).

<https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/ekonomi/read/2010/01/14/15000626/tahun-2019-kemampuan-ini-laris-dilirik-perusahaan-dari-calon-karyawan>, diakses tanggal 14-10-2019.

<https://money.wartaekonomi.co.id/berita220329/berkinerja-baik-1093-karyawan-iis-diganjar-penghargaan.html>, diakses tanggal 14-10-2019.

<https://money.kompas.co/read/2019/11/05/060000926/kerja-4-hari-seminggu-produktivitas-karyawan-microsoft-jepang-naik-40-persen>, diakses tanggal 14-10-2019.

Lampiran 1

SURAT IJIN PENELITIAN



**UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI**

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.fcupasby.ac.id>

Nomor : UJ126-01/FE/XII/2019
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian dan Pengambilan Data


Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Kaleng Raya
Jl. Prilang Kec. Wonoayu Sidoarjo
di -
Sidoarjo

Sesuai kurikulum Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, maka mahasiswa wajib menulis Skripsi/Tugas Akhir dalam bentuk Laporan Penelitian dan Artikel Ilmiah. Berkaitan dengan hal tersebut mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami yang tersebut dibawah ini :

Nama : Muhammad Yusron Afifi
NIM : 161500108
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kaleng Raya Sidoarjo

Demikian atas perkenan serta kebijaksanaan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Surabaya, 05 Desember 2019
D e k a n,


Dra. Siti Istikhoro, M.Si
NIP. 19671019.199203.2001

Lampiran 2

Surat Balasan Penelitian



Sidoarjo, 10 Juni 2020

Kepada, Yth. .
UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA
FAKULTAS EKONOMI
Dukuh Menanggal XII/4 Surabaya

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi yang di tujukan pada Perusahaan kami, dengan ini kami memberitahukan bahwa Perusahaan mengijinkan Mahasiswa di bawah ini :

1. MUHAMMAD YUSRON AFIFI

Untuk melaksanakan Penelitian Skripsi di Perusahaan kami terhitung mulai tanggal 5 Juni 2020 sampai dengan tanggal 5 Juli 2020.

Demikian surat ini disampaikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,
PT. KALENG RAYA INDONESIA



PT. KALENG RAYA INDONESIA
Jl. Raya Pilang Widyadaru - Sidoarjo

SARMAN

Personalia

Lampiran 3

Berita Acara Bimbingan Skripsi



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI
 Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
 Website : <http://www.fe.unipasby.ac.id>

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

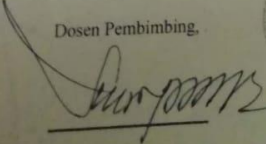
Nama	: Muhammad Yusron Afifi
Prodi / NIM	: Manajemen G 2016 / 161500108
Judul Skripsi	: Pengaruh Kemampuan Kerja dan Reward terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Kalang Raya Sidoarjo
Dosen Pembimbing	: I Ketut Suahagarta, Drs. P.E., M.M
Periode Kepembimbingan	: 30 September 2019 s/d 30 Maret 2020


URAIAN KEGIATAN KEPEMBIMBINGAN :

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KET.	TANDA TANGAN
1	17-10-19	judul penelitian	ada	[Signature]
2	21-10-19	bab 1 & 2	ada	[Signature]
3	27-10-19	bab 3	ada	[Signature]
4	9-11-19	bab 4	ada	[Signature]
5	16-11-19	bab 5	ada	[Signature]
6	28-11-19	bab 6	ada	[Signature]
7	7-12-19	bab 7	ada	[Signature]
8	19-12-19	bab 8	ada	[Signature]
9	11-12-19	bab 9	ada	[Signature]
10	19-12-19	bab proposal	ada	[Signature]

Bimbingan selesai pada tanggal: _____

Dosen Pembimbing,





Mahasiswa,



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama	: Muhamad Yustis Afifi
Prodi / NIM	: Manajemen G 2010 / 161500108
Judul Skripsi	: Pengaruh Kemampuan Kerja dan Reward terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kaleng Bawa Sidoarjo
Dosen Pembimbing	: I Ketut Surabayaarta, Des. SE.M.M
Periode Kepembimbingan	: 20 Oktober 2020 s/d 25 Maret 2021

URAIAN KEGIATAN KEPEMBIMBINGAN :

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KEL	TANDA TANGAN
12	20-11-20	12/11/20	12/11/20	[Signature]
13	10-12-20	10/12/20	10/12/20	[Signature]
14	17-12-20	17/12/20	17/12/20	[Signature]

Bimbingan selesai pada tanggal

~~20/20~~
12
Dosen Pembimbing: [Signature]
[Signature]





Mahasiswa, _____

Berita Acara Revisi Skripsi

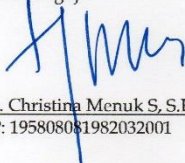
Lampiran 4

BERITA ACARA BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Muhammad Yusron Afifi
2. NIM : 161500108
3. Program Studi : Manajemen
4. Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kaleng Raya Sidoarjo
5. Tanggal Ujian Skripsi : 27 Januari 2021
6. Dosen Pembimbing : 1. Dra. Christina Menuk S, S.E., M.M
2. Bisma Arianto, S.E., M.M

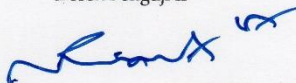
No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji	
			Penguji I	Penguji II
1.	04 Februari 2021	Bab III, IV, V dan Daftar Pustaka		
2.	10 Februari 2021	Penulisan Huruf <i>Italic</i> dan <i>Justify</i>		
3.	15 Februari 2021	ACC		
4.	03 Maret 2021	ACC		

Mengetahui,
Dosen Penguji I



Dra. Christina Menuk S, S.E., M.M
NIP: 195808031982032001

Dosen Penguji II



Bisma Arianto, S.E., M.M
NPP:1302663/DY

MATRIX PENELITIAN
PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN REWARD TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. KALENG RAYA SIDOARJO

Rumusan Masalah	Konsep	Variabel dan Indikator	Hipotesis Penelitian	Sumber Data	Metode Penelitian			Daftar Pustaka
					Populasi dan Sampel	Teknik Pengumpulan Data	Teknik Analisis Data	
1. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja	Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya	<p>Variabel:</p> 1. Kemampuan kerja (X_1) 2. Reward (X_2) 3. Produktivitas kerja (Y)	<p>H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.</p> <p>H_2 :</p>	Data Primer dan Data Sekunder	Populasi : Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Kaleng Raya Sidoarjo yang berjumlah	1. Kuesioner 2. Dokumentasi	1. Pengujian Instrumen • Uji Validitas Rumus : $r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$ Keterangan : r_{hitung} : Koefisiensi korelasi $\sum X_i$: Jumlah skor hitung $\sum Y_i$: Jumlah skor total n : Jumlah Responden	Kadarisman. 2012. <i>Manajemen Kompensasi</i> . Jakarta: Rajagrafindo Persada. Robbins, Stephen P. 2006. <i>Produktivitas dan Manusia</i>

<p>karyawan?</p> <p>2. Bagaimana pengaruh <i>reward</i> terhadap produktivitas kerja karyawan?</p> <p>3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan <i>reward</i></p>	<p>Menurut Robbins (2008:57)</p> <p><i>Reward</i> adalah bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan.</p>	<p>uan kerja (X_1):</p> <p>a. Kemampuan Teknis</p> <p>b. Kemampuan Konseptual</p> <p>c. Kemampuan Sosial</p> <p>Menurut Blanchard dan Hersey dalam Syardianto (2014: 887)</p> <p>2. Indikator <i>Reward</i> (X_2):</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan <i>reward</i> terhadap produktivitas kerja karyawan.</p> <p>H_3 : Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja dan <i>reward</i> secara bersama-sama terhadap produktivitas</p>		<p>h 60 karyawan.</p> <p>Sampel: Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan di PT. Kaleng Raya Sidoarjo.</p> <p>Teknik Probabilitas Sampling adalah suatu teknik</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Uji Reliabilitas Rumus koefisien reabilitas Alfa Cronbach: $r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$ <p>Keterangan : k : mean kuadrat antar subyek $\sum S_i^2$: mean kuadrat kesalahan S^2 : varian total</p> <p>2. Analisis Data</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linier Berganda Rumus : $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ <p>Keterangan : Y : Produktivitas kerja</p>	<p><i>Indonesia Cetakan ke 2.</i> Jakarta : PT Indeks, Kelompok Gramedia.</p> <p>Simamora, Henry . 2004. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Edisi Ke-3. Yogyakarta : STIE YKPN.</p>
---	--	--	--	--	---	--	---	---

<p>terhadap produktivitas kerja karyawan?</p>	<p>(Kadarisman, 2012:122)</p> <p>Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan</p>	<p>a. <i>Intrinsic Reward</i> b. <i>Ekstrinsic Reward</i></p> <p>Menurut Edirisooriya (2014)</p> <p>3. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan (Y):</p> <p>a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Ketepatan Waktu</p> <p>Menurut Simamora (2004:112)</p>	<p>tas kerja karyawan.</p>	<p>pengambilan sampel yang diberikan kesempatan/peluang yang sama untuk setiap anggota / unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.</p> <p>Sugiyono (2012:92)</p>		<p>a : konstanta β : Koefisien regresi variabel X_1 : Kemampuan kerja X_2 : <i>Reward</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Uji Hipotesis <ol style="list-style-type: none"> a. Uji Parsial (Uji t) b. Uji Simultan (Uji F) • Asumsi Klasik <ol style="list-style-type: none"> a. Uji Normalitas b. Uji Heterosdastisitas c. Uji Multikolineritas d. Uji Autokorelasi 	
---	---	--	----------------------------	---	--	---	--

	menghasilkan output dan input yang optimal. (Simamora, 2004:110)				Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

Dosen Pembimbing

Mahasiswa

I Ketut Surabagiarta, Drs. SE. MM

Muhammad Yusron Afifi

Lampiran 6
Kueisioner

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu
Karyawan PT. Kaleng Raya Sidoarjo
Di tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka menyusun tugas akhir skripsi, saya mahasiswa Universitas PGRI Adi Buana Surabaya Program Studi Manajemen. Dengan segala kerendahan hati, saya sangat menghargai tanggap Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner ini mengenai **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kaleng Raya Sidoarjo”**. Pengumpulan data semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya.

Dengan kesediaan Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Atas kehadiran Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuisisioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

(Muhammad Yusron Afifi)

Kuesioner Penelitian
“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN REWARD
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.
KALENG RAYA SIDOARJO”

Dalam rangka penyusunan skripsi saya maka :

Nama : Muhammad Yusron Afifi

NIM : 161500108

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Telp : 089619117417

Memohon ketersediaan Bapak/Ibu, Saudara untuk meluangkan waktu guna mengisi kuisioner sebagai berikut ini.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
(*coret yang tidak sesuai)

Umur : Tahun

Lama Bekerja : Bulan/Tahun
(*coret yang tidak sesuai)

Pendidikan Terakhir :

B. PETUNJUK PENGISIAN

- 1) Sebelum mengisi pertanyaan berikut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
- 2) Setiap pertanyaan pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, berikan tanda “check List (√) pada kolom yang tersedia.
- 3) Keterangan pilihan
SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak setuju

4) Mohon setiap pernyataan dapat di isi seluruhnya

C. DAFTAR PERTANYAAN

a) Kemampuan kerja (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan Teknis						
1.	Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan dengan cepat					
2.	Saya mampu mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu intruksi dari atasan					
3.	Saya mampu menguasai pekerjaan yang dilakukan saat ini dengan baik					
4.	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					

Kemampuan Konseptual					
5.	Dalam pengalaman kerja yang dimiliki, saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arah kebijakan perusahaan				
6.	Saya selalu diberikan arahan oleh atasan dalam upaya penyelesaian pekerjaan yang menjadi tujuan perusahaan				
7.	Karyawan di perusahaan ini mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan dan target perusahaan				
8.	Karyawan di perusahaan ini mampu mengikuti standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan				
Kemampuan Sosial					

9.	Saya mampu bersosialisasi secara baik dengan atasan dan rekan kerja di lingkungan perusahaan					
10.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam upaya penyelesaian pekerjaan					
11.	Saya berusaha membantu rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam hal-hal yang terkait dengan pekerjaan					
12.	Saya memiliki inisiatif memberikan bantuan kepada sesama rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan					

b) Reward (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<i>Intrinsic Reward</i>						
13.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya					

14.	Saya mendapatkan imbalan tambahan diluar gaji					
15.	Tunjangan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan saya					
16.	Penghargaan yang diberikan mendorong saya untuk disiplin dalam bekerja					
<i>Ekstrinsic Reward</i>						
17.	Pekerjaan yang saya kerjakan dengan baik akan mendapat pengakuan dan membuat saya semakin bersemangat					
18.	Pekerjaan yang saya kerjakan memberikan otonomi lebih bagi saya untuk melakukan dan mengambil keputusan					
19.	Pekerjaan yang saya kerjakan mampu membuat saya menjadi semakin terampil dan berkembang					

20.	Perusahaan memberikan reward kepada saya jika saya disiplin dalam bekerja					
-----	---	--	--	--	--	--

c) **Produktivitas Kerja (Y)**

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
21.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
22.	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					
23.	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
24	Saya bekerja sesuai dengan program kerja					
Kuantitas Kerja						
25.	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
26.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya harus					

	mendapatkan hasil yang terbaik					
27.	Dalam mengerjakan pekerjaan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
28.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
Ketepatan Waktu						
29.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
30.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya					
31.	Saya selalu berusaha hadir dikantor tepat waktu					
32.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang					

	telah ditentukan oleh perusahaan					
--	----------------------------------	--	--	--	--	--

No Res	Kemampuan Kerja (X1)							
	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.1.4	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.2.4
1	5	5	5	5	4	4	4	4
2	2	2	4	4	4	3	4	3
3	4	5	5	4	3	4	4	3
4	4	4	5	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5
6	3	5	3	3	3	4	4	4
7	4	4	4	4	3	4	3	4
8	4	4	4	4	3	3	4	3
9	4	5	4	5	4	4	5	4
10	4	4	3	5	5	4	5	5
11	4	5	3	4	5	4	3	5
12	4	4	5	5	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	4	5	5
14	5	5	5	5	4	4	5	5
15	2	2	3	2	3	2	3	3
16	4	4	3	4	5	4	4	4
17	5	5	4	5	5	4	5	5
18	3	3	5	3	5	4	4	5
19	4	4	5	4	3	4	3	3
20	4	4	4	4	3	4	5	3
21	3	3	5	3	3	4	3	3
22	5	5	5	5	5	4	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	4	5	4	4	4	4
25	4	4	5	5	4	4	3	4
26	4	4	5	5	5	5	4	5
27	4	4	3	4	5	4	4	4
28	5	5	3	5	4	4	4	4
29	4	4	3	5	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	4	5	5
31	4	4	3	4	4	4	4	4
32	4	5	4	4	4	4	4	4
33	4	5	4	4	4	4	5	4
34	4	4	5	4	4	4	4	4
35	4	5	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	5	4	4	5	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	5	3	3	3	3	3
39	3	5	3	3	4	4	3	3
40	4	4	4	5	3	3	4	3
41	4	4	4	4	4	4	5	4
42	4	4	4	4	4	5	4	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	5	5	5	5
45	3	3	3	3	4	4	4	4
46	4	4	4	4	3	4	4	4

47	4	4	4	4	3	3	4	3
48	4	4	4	4	4	4	5	4
49	4	4	5	4	5	4	5	5
50	4	4	4	4	5	4	4	5
51	4	4	5	4	4	4	4	4
52	5	5	5	5	5	4	5	5
53	5	5	5	5	5	4	5	5
54	2	2	2	2	3	2	3	3
55	4	4	4	4	5	4	5	5
56	4	4	4	4	5	4	5	5
57	4	4	4	4	5	4	5	5
58	5	5	5	5	5	4	4	5
59	4	4	4	4	4	4	5	4
60	4	4	4	4	5	4	4	5

X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	X1.3.4	TOTAL	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4
4	4	5	5	54	5	4	4	4
4	3	3	3	39	5	5	5	5
4	3	3	3	45	5	4	5	4
4	5	5	5	53	5	5	5	5
3	4	5	5	53	5	5	4	5
2	4	5	4	44	3	4	3	4
4	4	5	4	47	4	5	4	5
4	4	5	3	45	3	3	3	3
4	4	4	4	51	4	4	4	4
4	5	5	5	54	3	3	3	3
4	5	5	5	52	3	3	3	3
4	4	4	4	50	4	4	4	4
5	5	5	5	59	5	5	5	5
4	5	5	5	57	4	4	4	4
3	5	3	4	35	4	4	5	4
4	4	4	4	48	5	5	5	5
5	5	5	5	58	4	5	5	5
5	5	5	5	52	5	5	5	5
3	3	3	3	42	5	5	5	5
4	3	5	3	46	4	4	4	4
5	3	3	3	41	5	5	5	5
5	5	5	5	58	5	5	5	5
3	4	5	4	48	5	5	5	5
4	4	4	4	51	4	4	4	4
5	5	5	4	52	5	5	5	4
4	5	5	5	56	5	5	5	5
3	5	5	4	49	3	3	3	5
5	4	4	4	51	3	3	3	4
3	4	4	4	47	3	4	3	4
5	5	5	5	59	5	5	5	5
4	5	4	4	48	4	4	4	5
4	4	5	4	50	4	4	4	4
4	4	4	4	50	4	4	4	5
4	4	4	5	50	5	4	5	4
4	5	4	4	50	4	5	4	5
4	4	4	5	51	4	4	4	4
4	4	4	4	48	4	5	4	4
3	3	3	3	38	5	5	5	3
3	3	3	3	40	4	5	4	3
5	5	5	3	48	4	4	4	5
4	4	4	4	49	4	4	4	4
5	5	5	5	54	4	5	5	5
5	5	5	4	51	4	4	5	5
5	5	5	5	56	4	5	5	5
4	4	4	4	44	4	5	4	4
4	4	4	4	47	3	3	5	4

3	3	3	3	41	3	5	4	3
4	5	4	4	50	3	5	3	5
5	5	5	5	56	4	4	5	5
5	5	5	5	54	5	5	5	5
4	5	4	4	50	4	4	5	5
5	4	5	5	58	5	5	5	4
5	5	5	5	59	4	4	5	5
3	3	5	5	35	4	4	4	3
5	5	5	4	54	3	3	3	5
5	5	4	5	54	4	4	4	5
5	5	5	5	55	5	5	5	5
4	4	4	4	54	5	5	4	4
4	4	4	4	49	4	5	5	4
5	5	5	4	53	3	3	3	5

Reward (X2)									
X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.2.4	TOTAL	Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.1.4	
5	5	5	5	37	5	5	4	4	
5	5	5	5	40	4	4	4	4	
5	5	5	4	37	4	5	4	5	
5	5	5	5	40	5	5	4	5	
4	5	5	5	38	4	4	4	4	
5	3	3	3	28	4	3	2	3	
5	5	5	5	38	4	4	4	4	
5	5	5	5	32	4	4	4	2	
5	5	5	5	36	5	4	4	4	
4	2	5	4	27	2	3	3	2	
5	5	5	5	32	4	3	4	4	
5	5	5	5	36	4	5	4	4	
4	4	5	4	37	4	5	5	4	
5	5	5	5	36	3	5	4	4	
4	4	4	4	33	4	3	3	4	
5	5	5	5	40	4	3	4	5	
4	4	4	4	35	4	4	5	4	
4	4	5	5	38	4	5	5	4	
4	4	5	4	37	4	5	4	4	
4	4	5	4	33	4	4	4	4	
5	5	5	5	40	5	5	5	5	
5	5	5	5	40	5	5	5	5	
5	4	4	4	37	2	4	3	4	
3	3	3	3	28	4	4	3	3	
5	5	5	5	39	5	5	5	5	
5	5	5	5	40	3	5	4	5	
5	5	5	5	34	4	3	3	5	
5	5	5	5	33	4	3	5	4	
4	5	5	5	33	3	3	3	4	
4	5	5	5	39	5	5	5	5	
4	4	4	4	33	4	3	4	4	
5	5	5	5	36	5	4	4	5	
5	5	5	5	37	4	4	3	5	
5	3	3	3	32	4	5	5	3	
5	5	5	5	38	4	4	4	3	
5	5	5	5	36	5	4	4	5	
5	5	5	5	37	4	4	4	4	
5	5	5	5	38	5	5	5	4	
5	5	5	5	36	4	5	4	5	
4	4	4	4	33	4	5	4	4	
5	5	4	5	35	4	4	4	4	
4	4	4	4	35	4	4	4	4	
5	5	5	5	38	4	4	4	4	
5	4	4	4	36	4	4	4	4	
4	4	4	4	33	4	4	4	4	
5	4	5	4	33	3	3	3	4	

5	4	5	4	33	3	3	3	4
5	5	5	4	35	4	3	4	5
4	5	5	4	36	4	4	5	4
4	5	5	5	39	4	4	4	4
5	5	5	5	38	4	4	4	5
5	5	5	5	39	4	4	5	5
4	4	4	5	35	3	4	4	4
3	5	5	5	33	4	4	3	3
4	5	5	5	33	4	3	4	4
4	4	4	4	33	4	4	5	4
5	5	5	5	40	4	5	5	5
5	5	5	5	38	4	5	4	5
4	4	5	4	35	4	4	4	4
4	5	5	5	33	3	3	3	4

Produktivitas Kerja (Y)

Y.2 1	Y.2 2	Y.2 3	Y.2 4	Y.3 1	Y.3 2	Y.3 3	Y.3 4	TOTAL
5	4	4	5	5	5	5	4	55
5	4	4	4	4	4	4	4	49
5	4	4	5	4	4	4	4	52
5	5	4	5	5	5	5	4	57
4	4	3	4	4	4	4	4	47
3	3	2	3	3	3	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	3	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	3	4	3	3	3	4	5	39
3	4	4	3	4	4	5	5	47
4	5	4	4	4	4	5	4	51
5	5	5	5	4	4	5	4	55
3	4	4	4	4	4	5	4	48
3	4	3	4	3	3	3	3	40
3	3	4	3	4	4	4	4	45
4	4	5	4	5	4	5	5	53
5	4	5	5	4	4	4	4	53
5	4	3	5	5	5	3	5	52
4	4	4	4	4	4	4	5	49
5	4	5	5	4	4	4	4	55
4	4	5	5	4	5	5	5	57
3	2	3	3	3	3	3	3	36
5	4	4	4	3	4	5	4	47
5	4	5	5	5	5	4	5	58
5	4	4	5	4	4	4	4	51
3	4	3	3	4	4	5	4	45
3	4	5	3	4	4	5	4	48
3	4	3	3	4	4	4	4	42
5	4	4	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	5	5	5	5	51
4	4	4	4	5	5	5	5	54
4	4	3	4	4	4	4	3	46
5	5	4	5	5	5	5	5	56
5	4	4	4	5	4	4	4	49
4	4	4	4	5	5	5	5	54
4	4	4	4	5	5	5	5	52
5	4	5	5	4	4	4	5	55
4	4	4	4	4	4	4	5	51
4	4	4	4	4	4	4	5	50
4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	5	4	49
3	3	3	3	3	3	5	3	39

x1	x2	y
54	37	55
39	40	49
45	37	52
53	40	57
53	38	47
44	28	36
47	38	48
45	32	44
51	36	49
54	27	39
52	32	47
50	36	51
59	37	55
57	36	48
35	33	40
48	40	45
58	35	53
52	38	53
42	37	52
46	33	49
41	40	55
58	40	57
48	37	36
51	28	47
52	39	58
56	40	51
49	34	45
51	33	48
47	33	42
59	39	58
48	33	51
50	36	54
50	37	46
50	32	56
50	38	49
51	36	54
48	37	52
38	38	55
40	36	51
48	33	50
49	35	49
54	35	48
51	38	48
56	36	49
44	33	49
47	33	39

41	33	39
50	35	42
56	36	54
54	39	50
50	38	53
58	39	54
59	35	48
35	33	43
54	33	44
54	33	51
55	40	54
54	38	56
49	35	48
53	33	39

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,633 ^a	,401	,380	4,36933	1,995

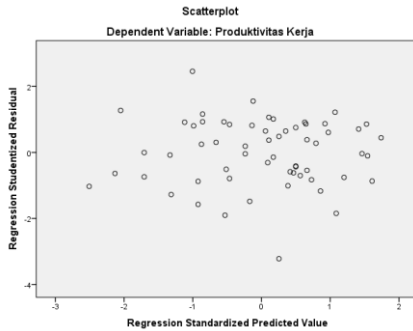
a. Predictors: (Constant), Reward , Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,224	4,323		1,671	,100
	Kemampuan Kerja	-,043	,057	-,100	-,750	,456
	Reward	-,045	,107	-,057	-,426	,672

a. Dependent Variable: ABS_UJI



Coefficients^a

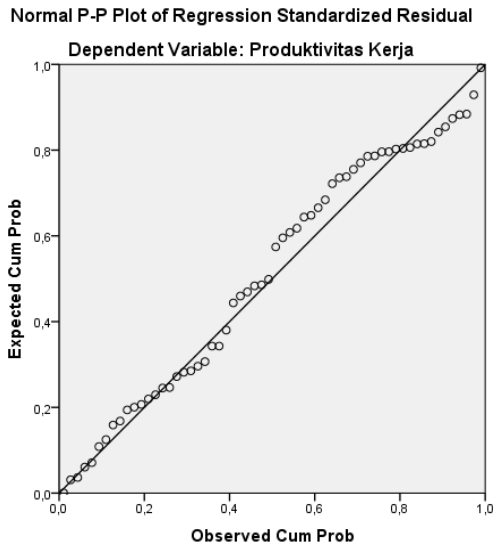
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,765	7,576		,365	,717
	Kemampuan Kerja	,230	,099	,241	2,312	,024
	Reward	,976	,187	,544	5,216	,000

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kemampuan Kerja	,967	1,034

Reward	,967	1,034
--------	------	-------

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized
Residual

N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,29463503
Most Extreme Differences	Absolute	,092

	Positive	,079
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Reward , Kemampuan Kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
- b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 ^a	,401	,380	4,36933

a. Predictors: (Constant), Reward , Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	728,794	2	364,397	19,087	,000 ^b
	Residual	1088,190	57	19,091		
	Total	1816,983	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Reward , Kemampuan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,765	7,576		,365	,717
	Kemampuan Kerja	,230	,099	,241	2,312	,024
	Reward	,976	,187	,544	5,216	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	12

	Sig. (2-tailed)	,007	,146	,410	,044	,000	,003	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
TO	Pearson	,793*	,610	,428	,712	,772	,640	,635	,879*
TAL	Correlation	*	**	**	**	**	**	**	*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

Correlations

		X1.3_1	X1.3_2	X1.3_3	X1.3_4	TOTAL
X1.1_1	Pearson	,425**	,344**	,384**	,345**	,793**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,001	,007	,002	,007	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.1_2	Pearson	,174	,190	,263*	,190	,610**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,183	,145	,043	,146	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.1_3	Pearson	,389**	,086	,037	,108	,428**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,002	,516	,778	,410	,001
	N	60	60	60	60	60
X1.1_4	Pearson	,396**	,292*	,303*	,260*	,712**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,002	,023	,019	,044	,000
	N	60	60	60	60	60

X1.2_1	Pearson Correlation	,484**	,609**	,468**	,675**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.2_2	Pearson Correlation	,270*	,310*	,327*	,383**	,640**
	Sig. (2-tailed)	,037	,016	,011	,003	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.2_3	Pearson Correlation	,353**	,329*	,335**	,407**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,006	,010	,009	,001	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.2_4	Pearson Correlation	,520**	,707**	,625**	,810**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.3_1	Pearson Correlation	1	,515**	,373**	,357**	,651**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,005	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.3_2	Pearson Correlation	,515**	1	,600**	,617**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.3_3	Pearson Correlation	,373**	,600**	1	,621**	,654**

	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.3_4	Pearson Correlation	,357**	,617**	,621**	1	,707**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	,651**	,689**	,654**	,707**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		X2.1_1	X2.1_2	X2.1_3	X2.1_4	X2.2_1	X2.2_2
X2.1_1	Pearson Correlation	1	,681**	,757**	,314*	,072	,168
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,015	,584	,198
	N	60	60	60	60	60	60

X2.1 _2	Pearson	,681**	1	,601**	,296*	,075	,110
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,021	,571	,402
	N	60	60	60	60	60	60
X2.1 _3	Pearson	,757**	,601**	1	,355**	,020	-,007
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,005	,878	,959
	N	60	60	60	60	60	60
X2.1 _4	Pearson	,314*	,296*	,355**	1	-,087	,123
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,015	,021	,005		,508	,348
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2 _1	Pearson	,072	,075	,020	-,087	1	,411**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,584	,571	,878	,508		,001
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2 _2	Pearson	,168	,110	-,007	,123	,411**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,198	,402	,959	,348	,001	
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2 _3	Pearson	,065	,041	-,037	-,053	,267*	,664**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,624	,756	,779	,689	,039	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2 _4	Pearson	,147	,030	-,058	,041	,337**	,817**
	Correlation						

	Sig. (2-tailed)	,263	,818	,660	,754	,009	,000
	N	60	60	60	60	60	60
TOT	Pearson	,735**	,652**	,622**	,462**	,403**	,659**
AL	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60

Correlations

		X2.2_3	X2.2_4	TOTAL
X2.1_1	Pearson Correlation	,065	,147	,735**
	Sig. (2-tailed)	,624	,263	,000
	N	60	60	60
X2.1_2	Pearson Correlation	,041	,030	,652**
	Sig. (2-tailed)	,756	,818	,000
	N	60	60	60
X2.1_3	Pearson Correlation	-,037	-,058	,622**
	Sig. (2-tailed)	,779	,660	,000
	N	60	60	60
X2.1_4	Pearson Correlation	-,053	,041	,462**
	Sig. (2-tailed)	,689	,754	,000
	N	60	60	60
X2.2_1	Pearson Correlation	,267*	,337**	,403**
	Sig. (2-tailed)	,039	,009	,001
	N	60	60	60
X2.2_2	Pearson Correlation	,664**	,817**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000

	N	60	60	60
X2.2_3	Pearson Correlation	1	,719**	,514**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	60	60	60
X2.2_4	Pearson Correlation	,719**	1	,597**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	,514**	,597**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	60	60	60

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

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

Correlations

		Y.1.1	Y.1_2	Y.1_3	Y.1_4	Y.2_1	Y.2_2	Y.2_3	Y.2_4
Y.1.1	Pearson Correlation	1	,388*	,484*	,373*	,393*	,424*	,380*	,506**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,003	,002	,001	,003	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.1_2	Pearson Correlation	,388**	1	,550*	,265*	,736*	,471*	,425*	,844**
	Sig. (2-tailed)			,000	,003	,000	,001	,003	,000

	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,040	,000	,000	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.1_3	Pearson Correlation	,484**	,550*	1	,302*	,525*	,444*	,842*	,600**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,019	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.1_4	Pearson Correlation	,373**	,265*	,302*	1	,143	,201	,163	,349**
	Sig. (2-tailed)	,003	,040	,019		,274	,124	,212	,006
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2_1	Pearson Correlation	,393**	,736*	,525*	,143	1	,517*	,432*	,825**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,274		,000	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2_2	Pearson Correlation	,424**	,471*	,444*	,201	,517*	1	,365*	,650**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,124	,000		,004	,000

Y.3_3	Pearson Correlation	,230	,085	,186	,073	-,015	,276*	,216	,075
	Sig. (2-tailed)	,077	,520	,156	,579	,908	,033	,098	,567
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3_4	Pearson Correlation	,357**	,381*	,537*	,125	,392*	,309*	,430*	,368**
	Sig. (2-tailed)	,005	,003	,000	,340	,002	,016	,001	,004
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
TOT AL	Pearson Correlation	,681**	,752*	,806*	,447*	,733*	,663*	,666*	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

Correlations

		Y.3_1	Y.3_2	Y.3_3	Y.3_4	TOTAL
Y.1.1	Pearson Correlation	,520**	,593**	,230	,357**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,077	,005	,000
	N	60	60	60	60	60
Y.1_2	Pearson Correlation	,435**	,501**	,085	,381**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,520	,003	,000
	N	60	60	60	60	60

Y.1_3	Pearson	,586**	,544**	,186	,537**	,806**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,156	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
Y.1_4	Pearson	,295*	,357**	,073	,125	,447**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,022	,005	,579	,340	,000
	N	60	60	60	60	60
Y.2_1	Pearson	,479**	,511**	-,015	,392**	,733**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,908	,002	,000
	N	60	60	60	60	60
Y.2_2	Pearson	,443**	,466**	,276*	,309*	,663**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,033	,016	,000
	N	60	60	60	60	60
Y.2_3	Pearson	,368**	,352**	,216	,430**	,666**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,004	,006	,098	,001	,000
	N	60	60	60	60	60
Y.2_4	Pearson	,489**	,559**	,075	,368**	,828**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,567	,004	,000
	N	60	60	60	60	60
Y.3_1	Pearson	1	,898**	,337**	,696**	,786**
	Correlation					

	Sig. (2-tailed)		,000	,008	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
Y.3_2	Pearson Correlation	,898**	1	,418**	,745**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000
	N	60	60	60	60	60
Y.3_3	Pearson Correlation	,337**	,418**	1	,314*	,366**
	Sig. (2-tailed)	,008	,001		,015	,004
	N	60	60	60	60	60
Y.3_4	Pearson Correlation	,696**	,745**	,314*	1	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,015		,000
	N	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	,786**	,834**	,366**	,680**	1
L	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	
	N	60	60	60	60	60

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

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