

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Prayoga, I. G. A. G., & Dewi, A. S. K. (2021). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kreativitas Pengerajin Keramik Yang Dimediasi Oleh Efikasi Diri Kreatif Cv. Tanteri. *E-Jurnal Manajemen*, 10(12), 1263–1284.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Armansyah. (2021). *Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta*. CV. Azka Pustaka.
- Astuti, M. D., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Minat Kerja , Efikasi Diri Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 Di FEB UNSRAT Manado. *Jurnal EMBA*, 11, 391–403.
- Damayanti, Y. (2021). Pengaruh Empowering Leadership terhadap Kinerja Guru dengan Psychological Empowerment sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 907–919.
- Darmawan, A., Bagis, F., Handani, A. T., & Rahmawati, D. V. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Jurnal Manajemen*, 15, 342–353.
- Dharma, A. (2020). *Manajemen Prestasi Kerja*. CV. Rajawali.
- Djaali. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif* (B. Fatmawati sari (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Ernawati, Razak, M., & Said, M. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia (JMMNI)*, 2, 709–719.
- Estheriani, N. G. N., & Muhid, A. (2020). Pengembangan Kreativitas Berpikir Siswa Di Era Industri 4.0 Melalui Perangkat Pembelajaran Dengan Media Augmented Reality. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 22, 118–129.
- Fadila, F., & Runing Sawitri, H. S. (2023). Empowering Leadership Terhadap Kinerja Pekerjaan, Keterlibatan Kerja, Dan Keterlibatan Kerja Kreatif: Peran Mediasi Pemberdayaan Psikologis. *Seminar Nasional LPPM UMMAT*, 2, 948–960.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS) 8*

- (ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk mahasiswa*. UNPAM PRESS.
- M.Rizki, M. M. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan efikasi diri terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan Benowo di Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM)*, 5(9), 635–651.
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima*, 7(1), 62–69.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Mendrofa, S. A. (2022). Hubungan Antara Kreativitas Kerja Dengan Motivasi Berprestasi Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1, 168–173.
- Noperman, F. (2022). *INOVASI PEMBELAJARAN: Dari ide kreatif di kepala sampai praktik inovatif kelas*. Laksbang Pustaka.
- Nuraini, B. (2023). *Strategi meningkatkan kinerja pegawai: Pendekatan terpadu kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi*. Pt Asadel Liamsindo Teknologi.
- Nurlaela, L., Ismayati, E., Samani, M., Suparji, & Asto Buditjahjanto, I. G. P. (2019). *Strategi Belajar berpikir Kreatif*. PT.Mediaguru Digital Indonesia.
- Nurulpaik, L., Rahyasih, Y., & Histato D, K. (2022). Kepemimpinan dan Inovasi Pendidikan. In *Indonesia Emas Grup*. Indonesia Emas Grup.
- Oktavia Lubis, A. Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT JAPFA COMFEED INDONESIA (JCI) Tbk Devisi Fam 1 Padang). *Jurnal Sekolah Tinggi Ekonomi*, 5, 1–10.
- Ratnawati, S., & Hanung, E. A. (2020). Pentingnya Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Mendorong Prestasi Kerja. *Buletin Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 10–18.
- Retno Sari, S., Mustika Dewi, D. N. A., & Digdowiseiso, K. (2022). Kepemimpinan Pemberdayaan Dalam Memfasilitasi Peningkatan Kreativitas Karyawan Di Era 4.0: Peran Efikasi Diri Kreatif Dan Religiosity. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 4(1), 71–84.

- Rochani, G. A. S. (2020). Empowering leadership , kreativitas karyawan, dan creative self efficacy (studi pada bank jatim kantor cabang trenggalek). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(1), 1–8.
- Rosadi, O. I., Eliyana, A., & Kurniasih, I. I. (2023). Tinjauan Literatur Sistematis : Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Proactive Work Behavior. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 552–569.
- Sabil, R. A. (2023). *Efikasi diri membangun kesuksesan Dalam Manajemen Perbankan*. Nas Media Pustaka.
- Setiawan, R., & Idham, R. (2022). Pengaruh Kreativitas dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Pariwisata*, 9(2), 151–160.
- Siwi Agustina, T., & Bintang Pradana, A. (2020). Empowering Leadership Dalam Membentuk Employee Creativity Dosen Fakultas Ilmu Keperawatan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17, 13–26.
- Suciono, W. (2021). *Berpikir Kritis: Tinjauan Melalui Kemandirian Belajar, Kemampuan Akademik dan Elas*. CV. Adanu Abimata.
- Sucipto, B., & Kushendar, D. H. (2023). *Pengambil keputusan dan Kepemimpinan*. CV. Adanu Abimata.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. ANDI OFFET.
- Sumaryono. (2022). *Bunga Rampai Temu Ilmiah Nasional (Tina) 2021 Asosiasi Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tabara, R., Azriya, N., & Mardiyah, U. (2021). Empowering Leadership Dan Kinerja Pegawai: Sebuah Studi Empiris Pada Distrik X Kabupaten Maybrat. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis (Ekombis )*, 6(2), 149–156.
- Tress, A. (2017). *The Effect of Empowering Leadership on Work Engagement in an Organizational Change Environment: An Investigation of the Mediating Roles of Self-Efficacy and Self-Esteem*. Achor Achademic.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. PT Bumi Aksara.
- Widyasari, C. (2023). *Kreativitas dan Keberbakatan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1

### Surat Izin Penelitian



**YAYASAN PENDIDIKAN PANCASAKTI TEGAL**  
**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Halmahera KM 1 Kota Tegal 52121

Sekretariat : Telp (0283) 355720

Web : <http://feb.upstegal.ac.id>, email : [feb@upstegal.ac.id](mailto:feb@upstegal.ac.id)

Nomor : **60/K/E/FEB/UPS/X/2023** Tegal, 24 Oktober 2023  
Lampiran : -  
Perihal : **Ijin Penelitian Dan Permintaan Data**  
  
Kepada : **Yth. Sekretariat DPRD Kota Tegal**  
          **Jl. Pemuda No.4, Tegalsari**  
          **Di – Tegal**

Dengan hormat, salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis mahasiswa diwajibkan mengadakan penelitian sebagai bahan menyusun skripsi.

Berkenaan dengan hal itu, mohon berkenaan Bapak membantu memberi data yang diperlukan dalam penelitian tersebut kepada mahasiswa:

**N a m a** : Ayu Wulandari  
**Npm** : 4120600015  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Empowering Leadership, Kreativitas, Dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih,



**Dekan**  
**Df. Dien Noviany R., S.E., M.M., Akt., CA**  
**NIDN. 0628117502**

## Lampiran 2

### Surat Balasan Penelitian



**PEMERINTAH KOTA TEGAL**  
**SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH**  
JALAN PEMUDA NOMOR 4 TELPON 356572 TEGAL 52111

Tegal, 09 Nopember 2023

Nomor : 423 / 2054

Sifat :

Lampiran : -

Perihal : Jawaban Ijin Penelitian dan  
Permintaan Data

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis UPS

di -

TEGAL

Dengan hormat,

Berdasarkan surat ijin penelitian dan permintaan data atas nama :

N a m a : AYU WULANDARI

NPM : 4120600015

Prodi : Manajemen

Permohonan Ijin Penelitian dan permintaan data mahasiswa saudara dengan ini kami nyatakan ( Diiijinkan / Tidak diijinkan )\* diterima melaksanakan ijin penelitian dan permintaan data kerja di kantor kami dari tanggal 30 Nopember 2023 s.d 30 Desember 2023.

Demikian jawaban dari kami, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

SEKRETARIS DPRD KOTA TEGAL



## Lampiran 3

**SASARAN KINERJA PEGAWAI TAHUN 2021**  
**SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA TEGAL**

NO	NAMA PEGAWAI YANG DINILAI	JABATAN PEGAWAI YANG DINILAI	PERIODE SKP 1 JANUARI – 31 DESEMBER 2021		
			Rating Hasil Kerja	Rating perilaku Kerja	Predikat Kinerja
1	2	3	4	5	6
1	Dr. Drs. IRKAR YUSWAN APENDI, MM	Sekretaris	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Sangat baik
2	PAULUS HERDIYANTO PUJA HANDOYO, S.Sos., M.Si	Kepala Bagian Persidangan Legislasi	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
3	WINEKSI DWI PRABANDARI, SE	Kepala Bagian Fasilitasi Pengawasan dan Penganggaran	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
4	MOHAMAD JAKA EKA SYAIFI, SE., MM	Kepala Bagian Umum dan Keuangan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
5	TATI ANISAH, SE	Kepala Sub Bagian Umum	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
6	KUSTANTO, SE	Kepala Sub Bagian Keuangan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
7	RIZA INDRIA DEWI, SH, MH	Kepala Sub Bagian Legislasi	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Sangat baik
8	HERMAWAN FAJAR ARISANDI, SH	Kepala Sub Bagian Persidangan dan Risalah	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
9	NURYANI, S.STP., MM	Kepala Sub Bagian Fasilitas Anggaran	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
10	ATIK MUKHIROH, SH., MH.	Kepala Sub Bagian Fasilitas Pengawasan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
11	HENDRY IWAN ALFATH, S.Kom, MM	Pranata Komputer Muda	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
12	ELOK MELATI, S.H.	Bendahara	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
13	SUHARTI	Pengadministrasi Keuangan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
14	TRI YULIANINGSIH	Pengadministrasi Umum	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
15	SITI ZAITUN, AMd	Arsiparis Mahir	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
16	ANDY SETIAWAN	Pengemudi VIP	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
17	SYA'RONI NIKMATULLAH, AMd	Bendahara	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
18	GUNAWAN	Pengadministrasi Umum	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
19	EKO SETIAJI	Pengemudi	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
20	WAHYUNI SUCI DWI LESTARI, SE	Penyusun Risalah	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
21	WACHRUDIN	Pengemudi	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
22	FAUZI	Pengadministrasi Data Peraturan Perundang-undangan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Sangat baik
23	ROEDIJONO	Pengadministrasi Risalah	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
24	BA'US	Pengemudi	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik

Tegal, 29 April 2024  
 Sekretaris DPRD Kota Tegal



**HERVANTO GUNARSO WISNU PURBO, IP, M.Si**  
 NIP. 19700215 199003 1 003

**SASARAN KINERJA PEGAWAI TAHUN 2022**  
**SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA TEGAL**

NO	NAMA PEGAWAI YANG DINILAI	JABATAN PEGAWAI YANG DINILAI	PERIODE SKP		
			1 JANUARI – 31 DESEMBER 2022		
			Rating Hasil Kerja	Rating perilaku Kerja	Predikat Kinerja
1	2	3	4	5	6
1	HERVIYANTO GUNARSO WISNU PURBO, S.IP, M.Si	Sekretaris DPRD Kota Tegal	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
2	AGUS ARIFIN, AP	Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
3	SULISTYO ADHI SUSANTO, SH	Kepala Bagian Persidangan dan Legislasi	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
4	HERI EKO PURNOMO, S.Kom., M.Si	Kepala Bagian Fasilitasi Pengawasan dan Penganggaran Setwan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
5	RIZA INDRIA DEWI, SH, MH	Perancang Peraturan Perundang - undangan Muda	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
6	SUGIARTI, SAP	Perencana Muda Subbag Fasilitasi Penganggaran	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
7	RIZKY INDRA MARSETYARTO, S.IP, M.Si	Kepala Sub Bagian Keuangan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
8	VIDYA DWI ANGGORO, S.STP	Analisis Kebijakan Muda Subbag Fasilitasi Pengawasan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
9	TURINO SANTOSO, SE	Kepala Sub Bagian Umum	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Sangat baik
10	RIANDY SHOLEH SETIAWAN, SH, MT	Perisalah Legislatif Ahli Muda Subbag Persidangan dan Legislasi	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
11	HENDRY IWAN ALFATH, S.Kom, MM	Pranata Komputer Muda	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
12	SUHARTI	Pengadministrasi Keuangan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Sangat baik
13	TRI YULIANINGSIH	Pengadministrasi Umum	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
14	SITI ZAITUN, AMd	Arsiparis Mahir	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Cukup
15	ANDY SETIAWAN	Pengemudi VIP	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
16	SYA'RONI NIKMATULLAH, AMd	Bendahara	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
17	GUNAWAN	Pengadministrasi Umum	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Cukup
18	RATHI KUSUMANINGTYAS, SH	Penyusun Risalah	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Sangat baik
19	WAHYUNI SUCI DWI LESTARI, SE	Penyusun Risalah	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
20	WACHRUDIN	Pengemudi	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
21	FAUZI	Pengadministrasi Data Peraturan Perundang-undangan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Sangat baik
22	IDRIS PRIYANTO	Pengadministrasi Keuangan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
23	ROEDIJONO	Pengadministrasi Risalah	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
24	BA'US	Pengemudi	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
25	AHMAD SYARIF HIDAYAT, AMd	Verifikator Keuangan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
26	EKO SETIAJI	Pengemudi	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik

Tegal, 29 April 2024  
 Sekretaris DPRD Kota Tegal  
  
**HERVIYANTO GUNARSO WISNU PURBO, S.IP, M.Si**  
 NIP. 19700215 199003 1 007



**SASARAN KINERJA PEGAWAI TAHUN 2023**  
**SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA TEGAL**

NO	NAMA PEGAWAI YANG DINILAI	JABATAN PEGAWAI YANG DINILAI	PERIODE SKP 1 JANUARI – 31 DESEMBER 2023		
			Rating Hasil Kerja	Rating perilaku Kerja	Predikat Kinerja
1	2	3	4	5	6
1	HERVIYANTO GUNARSO WISNU PURBO, S.IP, M.Si	Sekretaris DPRD Kota Tegal	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
2	AGUS ARIFIN, AP	Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
3	SULISTYO ADHI SUSANTO, SH	Kepala Bagian Persidangan dan Legislasi	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
4	HERI PRABOWO WAHYU HUSODO, S.STP	Kepala Bagian Fasilitas Pengawasan dan Penganggaran Setwan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
5	RIZA INDRIA DEWI, SH, MH	Perancang Peraturan Perundang - undangan Muda	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
6	SUGIARTI, SAP	Perencana Muda Subbag Fasilitas Penganggaran	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
7	RIZKY INDRRA MARSETYARTO, S.IP, M.Si	Kepala Sub Bagian Keuangan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
8	VIDYA DWI ANGGORO, S.STP	Analisis Kebijakan Muda Subbag Fasilitas Pengawasan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
9	TURINO SANTOSO, SE	Kepala Sub Bagian Umum	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
10	RIANDY SHOLEH SETIAWAN, SH, MT	Perisalah Legislatif Ahli Muda Subbag Persidangan dan Legislasi	Diatas Ekspetasi	Diatas Ekspetasi	Sangat Baik
11	HENDRY IWAN ALFATH, S.Kom, MM	Pranata Komputer Muda	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
12	SUHARTI	Pengadministrasi Keuangan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
13	TRI YULIANINGSIH	Pengadministrasi Umum	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
14	SITI ZAITUN, AMd	Arsiparis Mahir	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
15	ANDY SETIAWAN	Pengemudi VIP	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
16	SYARONI NIKMATULLAH, AMd	Bendahara	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
17	GUNAWAN	Pengadministrasi Umum	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
18	RATIH KUSUMANINGTYAS, SH	Penyusun Risalah	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
19	WAHYUNI SUCI DWI LESTARI, SE	Penyusun Risalah	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
20	WACHRUDIN	Pengemudi	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Cukup
21	FAUZI	Pengadministrasi Data Peraturan Perundang-undangan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
22	IDRIS PRIYANTO	Pengadministrasi Keuangan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
23	ROEDIJONO	Pengadministrasi Risalah	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
24	BA'US	Pengemudi	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Cukup
25	AHMAD SYARIF HIDAYAT, AMd	Verifikator Keuangan	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
26	EKO SETIAJI	Pengemudi	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Cukup
27	MAYANG PUSPANDANI SWASTIADI, S.H	Pranata Hubungan Masyarakat Pertama	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
28	RESHA NUZUL SAFITRI, S.K.Pm	Pranata Hubungan Masyarakat Pertama	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
29	LIS AGENG WIBOWO	Pranata Komputer Terampil	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik
30	HAFFIAN ROBBY HESNANDI, A.Md. T.	Pranata Komputer Terampil	Sesuai Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Baik

Tegal, 29 April 2023  
 Sekretariat DPRD Kota Tegal

HERVIYANTO GUNARSO WISNU PURBO, S.IP, M.Si  
 NIP. 19740215 09003 1 007

## **Lampiran 4**

### **Data Hasil Wawancara**

#### **WAWANCARA NARASUMBER**

Apakah dalam kepemimpinan yang berlandaskan Empowering Leadership, sekretariat DPRD Kota Tegal menerapkan kesejahteraan bawahan secara adil terhadap hasil kerja pegawai satu dengan pegawai lainnya?

Jawaban responden: dalam hal komunikasi antara pimpinan dengan bawahan sudah cukup baik, hanya saja dalam peran pimpinan perlu diperbaiki terkait hal peranan pimpinan kurang optimal pengembangan pegawai dan hubungan antar bagian seperti bagian persidangan, bagian umum dan FAP (fasilitasi anggaran dan pengawasan) tidak sesuai mengakibatkan kurang seimbang dalam pencapaian tujuan bersama untuk instansi penyelesaian masalah antar pegawai sebagai penengah, supaya lebih harmonis.

#### 1. Kreativitas

Apakah terdapat hambatan yang dapat mempengaruhi kreativitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan?

Jawaban responden: ada seperti kesenioritasan, contohnya: adanya perbedaan pendapat terkait hasil kerja yang selalu membandingkan dengan pegawai yang sudah lama bekerja sehingga rasa untuk berkegiatan menurun.

## 2. Efikasi Diri

Apakah terdapat hambatan yang dapat mempengaruhi keyakinan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas terhadap pemberian tugas yang telah ditentukan?

Jawaban responden: saya selalu konsultasi pada atasan terkait hasil kerja saya karena takut tidak sesuai dengan yang diinginkan pimpinan.

## WAWANCARA NARASUMBER

## 3. Empowering Leadership

Apakah dalam kepemimpinan yang berlandaskan Empowering Leadership, sekretariat DPRD Kota Tegal menerapkan kesejahteraan bawahan secara adil terhadap hasil kerja pegawai satu dengan pegawai lainnya?

Jawaban responden: Menurut saya adil, tetapi kurang dalam hal pengembangan pegawai seperti memberi kesempatan untuk mengambil keputusan.

Kreativitas

## 4. Apakah terdapat hambatan yang dapat mempengaruhi kreativitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan?

Jawaban responden: fasilitas sudah memadai tetapi perlu penambahan untuk berkreaitivitas, tetapi dengan saya bekerja di instansi pemerintah dan anggarannya dari negara sehingga tidak sembarangan dalam pengeluarannya.

## 5. Efikasi Diri

Apakah terdapat hambatan yang dapat mempengaruhi keyakinan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas terhadap pemberian tugas yang telah ditentukan?

Jawaban responden: hambatan saya berkaitan dengan kesabaran karena tugasnya disini melayani anggota DPRD yang memiliki karakter berbeda-beda terkadang antar anggota memiliki permintaan yang berbeda tetapi minta dilayanin secara bersamaan.

**Loyalitas Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal**

<b>Masa Jabatan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
>1 Tahun	2
1-2 Tahun	5
< 3Tahun	23

Sumber Data : Sekretariat DPRD Kota Tegal Tahun 2024

**Lampiran 5**  
**Kuesioner Penelitian**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal dalam bentuk tugas akhir penyusunan skripsi yang berjudul “ *Pengaruh Empowering Leadership, Kreativitas, dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Tegal* ” dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/ Sdr/i untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah khususnya ilmu manajemen. Kerasiaan data penelitian akan terjamin. Saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu/ Sdr/i sesuai kondisi yang sebenar-sebenarnya.

Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu/ Sdr/i , saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Penulis

Ayu Wulandari

## Lampiran 6

### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kepada Bapak/Ibu/ Sdr/i diharapkan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.

Berilah tanda ( ) pada kolom yang tersedia dan pilih salah satu jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Ada 5 (lima) alternatif jawaban yaitu :

Kode	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

#### IDENTITAS RESPONDEN

a. Jenis Kelamin :

- Laki-laki                       Perempuan

b. Usia :

- 17 - 20 Tahun                       21 – 25 Tahun  
 26 – 30 Tahun                       31 > Tahun

c. Pendidikan Terakhir:

- SMA/SMK  
 Diploma  
 Sarjana  
 Magister

d. Masa Kerja

- > 1 Tahun  
 1 – 2 Tahun  
 > 3 Tahun

## Lampiran 7

## DAFTAR PERTANYAAN KUISIONER

## Kuesioner Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1.	Saya mampu menguasai bidang tugas dengan baik					
2.	Saya memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas					
<b>Ketepatan</b>						
3.	Saya selalu menerapkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas					
4.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik					
<b>Kemampuan</b>						
5.	Saya memiliki pengalaman luas dalam bidang tugas					
6.	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan tepat guna					
<b>Inisiatif</b>						
7.	Saya memiliki cara efektif untuk menyelesaikan tugas					
8.	Saya selalu rajin berangkat bekerja					
<b>Komunikasi</b>						
9.	Saya mampu berkomunikasi secara interaktif yaitu dua arah atau lebih, antara komunikator dan komunikan					
10.	Saya mampu berkomunikasi secara koordinatif untuk mengkoordinasi suatu tugas					

**Variabel Empowering Leadership (X1)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Pemberian Conroh</b>						
1.	Saya merasa pimpinan menetapkan standar kinerja yang tinggi melalui perilaku					
2.	Saya merasa bahwa pimpinan mampu mendidik bawahan dengan baik					
<b>Pelatihan</b>						
3.	Saya merasa pimpinan selalu membantu bawahan untuk bekerja mandiri					
4.	Saya merasa pimpinan selalu memberikan informasi yang lengkap terkait instansi					
<b>Kepedulian</b>						
5.	Saya merasa penggunaan informasi atau masukan bawahan diterima dengan baik oleh pimpinan untuk mengambil keputusan					
6.	Saya merasa bahwa pimpinan menunjukkan rasa kepedulian untuk kesejahteraan bawahan					
<b>Dukungan</b>						
7.	Saya merasa pimpinan mendorong kinerja tinggi ke bawahan dengan baik					
8.	Saya merasa pimpinan mampu berinteraksi secara keseluruhan dengan tim					
<b>Manajemen Tim</b>						
9.	Saya merasa pimpinan mampu mengembangkan hubungan baik antar pegawai					
10.	Saya merasa pimpinan mengevaluasi pekerjaan antar sesama pegawai dengan tepat dan baik					



**Kreativitas (X2)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kelancaran</b>						
1.	Saya mampu berpikir lancar dalam menyelesaikan tugas					
2.	Saya mampu menciptakan ide-ide yang baru untuk perkembangan instansi					
<b>Kecepatan</b>						
3.	Saya mampu bekerja lebih cepat					
4.	Saya mampu mengajukan tanggapan yang unik kepada pimpinan untuk sebuah keputusan					
<b>Fleksibilitas</b>						
5.	Saya selalu menerapkan konsep berbeda dalam penyelesaian tugas					
6.	Saya mampu berpikir spontan untuk mencari solusi dalam penyelesaian suatu tugas					
<b>Orsinilitas</b>						
7.	Saya selalu mencoba ide-ide baru dalam bekerja					
8.	Saya senang menggabungkan ide-ide yang unik					
<b>Pengembangan</b>						
9.	Saya mampu mengembangkan ide-ide baru untuk kemajuan instansi					
10.	Saya mampu mengidentifikasi atau merincikan suatu masalah					

**Variabel Efikasi Diri (X3)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kesulitan</b>						
1.	Saya percaya dengan kemampuan yang ada pada diri saya untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif					
2.	Saya termasuk pegawai yang memiliki semangat dalam bekerja					
<b>Keyakinan diri</b>						
3.	Saya memiliki kematangan mental yang baik untuk menyelesaikan tugas					
4.	Saya mampu mengatasi setiap kesulitan dalam bekerja karena memiliki pemikiran yang terbuka					
<b>Pengetahuan</b>						
5.	Saya selalu berusaha menguasai semua bidang					
6.	Saya mampu menemukan jalan keluar dari permasalahan meskipun banyak yang menghambat					
<b>Aktivasi</b>						
7.	Saya selalu berpikir positif dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Keterampilan tinggi yang saya miliki sangat diperlukan instansi					
<b>Kemantapan</b>						
9.	Saya memiliki pendirian yang kuat dalam menghadapi suatu masalah					
10.	Saya selalu berusaha konsisten dalam menyelesaikan tugas					

## Lampiran 8

### Deskripsi Hasil Tanggapan Responden Prestasi Kerja(Y)

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
6	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
7	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	41
8	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
9	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
10	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
12	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	41
13	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	42
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
15	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
16	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
18	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	41
22	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
28	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
29	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
30	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42

## Deskripsi Hasil Tanggapan Responden Empowering Leadership(X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
2	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
7	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
8	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	47
9	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
22	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
25	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	42
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
29	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40
30	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43

## Deskripsi Hasil Tanggapan Responden Kreativitas (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	42
4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	46
5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	41
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
8	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
9	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	42
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	41
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
28	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	42
29	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42

## Deskripsi Hasil Tanggapan Responden Efikasi Diri (X3)

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL
1	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	41
6	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
7	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
14	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
18	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	41
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
28	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	44
29	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	42
30	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40

## Lampiran 9

## Metode Suksesive Interval

## Variabel Prestasi Kerja (Y)

cesive Interval										
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	total
4,000	4,000	5,711	4,000	4,911	4,000	4,000	4,000	4,336	4,000	42,958
4,000	4,000	4,000	4,000	4,911	4,000	4,000	5,680	5,705	5,680	45,977
4,000	4,000	4,000	5,656	4,911	4,000	4,000	5,680	4,336	4,000	44,583
4,000	4,000	4,000	4,000	6,539	4,000	5,750	4,000	5,705	4,000	45,994
4,000	4,000	4,000	5,656	4,911	4,000	4,000	4,000	4,336	4,000	42,903
4,000	4,000	5,711	5,656	4,911	5,750	4,000	4,000	4,336	4,000	46,364
4,000	4,000	4,000	4,000	6,539	4,000	5,750	4,000	3,000	4,000	43,289
4,000	5,799	5,711	4,000	4,911	5,750	4,000	4,000	5,705	5,680	49,556
4,000	4,000	4,000	5,656	4,911	4,000	4,000	4,000	5,705	4,000	44,272
4,000	4,000	4,000	5,656	6,539	4,000	4,000	4,000	4,336	4,000	44,531
4,000	4,000	4,000	4,000	4,911	4,000	5,750	4,000	4,336	4,000	42,997
4,000	4,000	5,711	4,000	4,911	4,000	4,000	5,680	3,000	4,000	43,302
4,000	4,000	4,000	5,656	4,911	4,000	5,750	4,000	3,000	5,680	44,996
4,000	4,000	4,000	4,000	4,911	4,000	4,000	4,000	5,705	4,000	42,616
4,000	5,799	4,000	4,000	6,539	5,750	4,000	4,000	5,705	4,000	47,793
4,000	4,000	4,000	4,000	4,911	5,750	4,000	5,680	4,336	4,000	44,677
4,000	4,000	4,000	4,000	4,911	4,000	4,000	5,680	4,336	4,000	42,927
4,000	4,000	4,000	4,000	6,539	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	41,539
4,000	4,000	4,000	4,000	4,911	4,000	4,000	4,000	4,336	4,000	41,247
4,000	4,000	4,000	4,000	4,911	4,000	4,000	4,000	4,336	4,000	41,247
4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	5,680	4,336	5,680	42,697
4,000	4,000	5,711	5,656	4,911	4,000	5,750	4,000	5,705	5,680	49,413
4,000	4,000	4,000	5,656	4,911	4,000	4,000	4,000	4,336	4,000	42,903
4,000	5,799	4,000	4,000	4,911	4,000	4,000	4,000	4,336	4,000	43,046
4,000	4,000	4,000	4,000	4,911	5,750	5,750	4,000	4,336	4,000	44,747
4,000	4,000	4,000	4,000	4,911	4,000	4,000	4,000	4,336	4,000	41,247
4,000	4,000	4,000	4,000	4,911	4,000	4,000	4,000	5,705	5,680	44,296
4,000	5,799	5,711	5,656	6,539	4,000	4,000	4,000	5,705	5,680	51,090
6,304	5,799	5,711	4,000	4,911	5,750	4,000	5,680	5,705	5,680	53,540
4,000	4,000	4,000	4,000	6,539	4,000	4,000	5,680	4,336	4,000	44,555

Metode Suksesive Interval  
Variabel Empowering Leadership (X1)

cesive Interval										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	total
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	4,000	4,000	6,459	4,000	4,000	45,685
5,110	5,058	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	6,459	5,711	4,000	45,338
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	4,000	4,000	4,864	4,000	4,000	44,089
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	4,000	4,000	4,864	4,000	4,000	44,089
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	4,000	4,000	4,864	4,000	4,000	44,089
6,982	5,058	5,058	5,711	4,000	4,000	4,000	6,459	4,000	4,000	49,268
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	4,000	5,621	6,459	5,711	4,000	49,017
6,982	6,842	6,842	5,711	4,000	5,680	5,621	3,000	5,711	5,863	56,251
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	4,000	5,621	6,459	4,000	4,000	47,306
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	4,000	5,621	4,864	4,000	5,863	47,573
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	4,000	4,000	4,864	4,000	4,000	44,089
5,110	5,058	6,842	4,000	4,000	4,000	5,621	4,864	4,000	4,000	47,494
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	5,680	4,000	4,864	4,000	4,000	45,769
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	4,000	4,000	4,864	4,000	4,000	44,089
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	4,000	4,000	4,864	4,000	4,000	44,089
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	4,000	4,000	4,864	4,000	4,000	44,089
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	5,680	5,621	4,864	5,711	4,000	49,102
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	4,000	4,000	4,864	4,000	4,000	44,089
5,110	6,842	6,842	5,711	6,078	5,680	5,621	6,459	5,711	5,863	59,917
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	4,000	4,000	4,864	4,000	4,000	44,089
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	4,000	5,621	4,864	4,000	4,000	45,710
6,982	5,058	5,058	5,711	4,000	5,680	5,621	4,864	4,000	4,000	50,973
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	4,000	4,000	4,864	4,000	4,000	44,089
5,110	5,058	5,058	5,711	4,000	4,000	4,000	4,864	5,711	4,000	47,511
5,110	3,000	5,058	4,000	6,078	5,680	4,000	6,459	4,000	4,000	47,385
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	4,000	4,000	4,864	4,000	4,000	44,089
5,110	5,058	5,058	4,000	4,000	4,000	4,000	4,864	4,000	4,000	44,089
5,110	6,842	6,842	5,711	4,000	5,680	5,621	6,459	5,711	5,863	57,839
3,000	5,058	5,058	4,000	4,000	5,680	4,000	4,864	4,000	4,000	43,659
5,110	6,842	5,058	5,711	4,000	4,000	5,621	4,864	4,000	4,000	49,205



## Metode Suksesive Interval

## Variabel Kreativitas (X2)

cesive Interval										
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	total
4,000	4,166	5,007	5,680	5,110	5,007	4,911	6,539	5,166	4,000	49,586
4,000	4,166	5,007	4,000	5,110	5,007	4,911	4,911	5,166	4,000	46,278
4,000	4,166	6,726	5,680	6,982	5,007	3,000	4,911	5,166	4,000	49,638
4,000	6,167	6,726	5,680	5,110	3,000	6,539	6,539	7,167	5,711	56,638
4,000	4,166	3,000	5,680	5,110	5,007	6,539	4,911	5,166	4,000	47,579
4,000	4,166	5,007	4,000	5,110	5,007	4,911	4,911	5,166	4,000	46,278
4,000	4,166	5,007	4,000	6,982	6,726	4,911	4,911	5,166	5,711	51,580
4,000	6,167	5,007	5,680	5,110	6,726	4,911	6,539	5,166	5,711	55,017
5,950	4,166	5,007	4,000	3,000	5,007	4,911	6,539	5,166	4,000	47,746
4,000	4,166	5,007	4,000	5,110	5,007	4,911	4,911	5,166	4,000	46,278
4,000	4,166	5,007	4,000	5,110	5,007	4,911	4,911	5,166	4,000	46,278
5,950	4,166	5,007	4,000	6,982	6,726	6,539	6,539	5,166	4,000	55,075
4,000	4,166	5,007	4,000	5,110	5,007	4,911	4,911	5,166	4,000	46,278
4,000	4,166	5,007	4,000	5,110	5,007	4,911	4,911	5,166	4,000	46,278
5,950	4,166	5,007	4,000	5,110	5,007	4,911	4,911	5,166	4,000	48,228
4,000	4,166	5,007	4,000	5,110	5,007	4,911	4,911	5,166	4,000	46,278
4,000	4,166	5,007	4,000	5,110	5,007	4,911	4,911	5,166	4,000	46,278
4,000	4,166	6,726	5,680	5,110	6,726	4,911	4,911	3,000	4,000	49,230
4,000	4,166	5,007	4,000	5,110	5,007	4,911	4,911	5,166	4,000	46,278
4,000	4,166	5,007	4,000	5,110	5,007	4,911	4,911	5,166	4,000	46,278
4,000	4,166	5,007	4,000	5,110	5,007	4,911	4,911	5,166	4,000	46,278
4,000	4,166	5,007	4,000	5,110	6,726	6,539	4,911	5,166	5,711	51,336
4,000	4,166	5,007	4,000	5,110	5,007	4,911	4,911	5,166	4,000	46,278
4,000	4,166	5,007	4,000	5,110	5,007	4,911	4,911	5,166	4,000	46,278
4,000	4,166	6,726	5,680	5,110	5,007	4,911	3,000	5,166	4,000	47,766
4,000	4,166	5,007	4,000	5,110	5,007	4,911	4,911	5,166	5,711	47,989
4,000	4,166	5,007	5,680	5,110	5,007	4,911	4,911	5,166	5,711	49,669
4,000	2,000	6,726	4,000	5,110	5,007	6,539	6,539	7,167	4,000	51,088
4,000	4,166	5,007	4,000	5,110	5,007	6,539	6,539	5,166	4,000	49,534
4,000	4,166	5,007	4,000	5,110	5,007	6,539	4,911	5,166	5,711	49,617

## Metode Suksesive Interval

## Variabel Efikasi Diri (X3)

cesive Interval										
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	total
4,000	5,110	4,872	6,726	4,000	4,687	3,000	4,959	5,636	4,959	47,948
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	4,687	4,606	4,959	5,636	6,627	49,504
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	4,687	4,606	4,959	4,000	4,959	46,199
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	4,687	4,606	4,959	4,000	4,959	46,199
4,000	5,110	3,000	6,726	4,000	6,251	3,000	6,627	4,000	4,959	47,673
4,000	6,982	6,982	6,726	4,000	4,687	4,606	4,959	4,000	4,959	51,900
5,950	6,982	4,872	5,007	4,000	6,251	6,155	4,959	4,000	4,959	53,135
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	4,687	6,155	6,627	5,636	6,627	52,721
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	4,687	4,606	6,627	4,000	6,627	49,536
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	4,687	4,606	4,959	4,000	4,959	46,199
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	4,687	4,606	4,959	4,000	4,959	46,199
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	4,687	4,606	4,959	4,000	4,959	46,199
4,000	5,110	4,872	5,007	6,078	4,687	4,606	4,959	5,636	6,627	51,582
4,000	3,000	3,000	5,007	4,000	6,251	6,155	4,959	5,636	4,959	46,967
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	4,687	4,606	4,959	5,636	4,959	47,836
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	4,687	4,606	4,959	4,000	4,959	46,199
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	4,687	4,606	6,627	5,636	4,959	49,504
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	6,251	4,606	6,627	4,000	3,000	47,473
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	4,687	6,155	4,959	4,000	4,959	47,748
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	4,687	4,606	4,959	4,000	4,959	46,199
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	4,687	4,606	4,959	4,000	4,959	46,199
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	6,251	6,155	6,627	5,636	6,627	54,285
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	4,687	4,606	4,959	4,000	4,959	46,199
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	4,687	4,606	4,959	4,000	4,959	46,199
4,000	5,110	3,000	5,007	4,000	3,000	3,000	4,959	4,000	4,959	41,035
4,000	5,110	4,872	5,007	4,000	4,687	4,606	4,959	4,000	4,959	46,199
5,950	6,982	4,872	6,726	4,000	4,687	4,606	4,959	4,000	4,959	51,740
4,000	5,110	4,872	6,726	6,078	6,251	6,155	3,000	5,636	4,959	52,787
4,000	5,110	4,872	3,000	4,000	6,251	4,606	4,959	5,636	6,627	49,061
5,950	5,110	4,872	5,007	4,000	3,000	4,606	4,959	4,000	4,959	46,462

## Lampiran 10

## Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

## Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
Y.1 Pearson Correlation	1	,649**	,016	,374*	,660**	,284	,322	,048	,529*	,390*	,690**
Sig. (2-tailed)		,000	,933	,041	,000	,128	,083	,801	,003	,033	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2 Pearson Correlation	,649**	1	,165	,412*	,567**	,234	,420*	,110	,364*	,369*	,706**
Sig. (2-tailed)	,000		,384	,024	,001	,214	,021	,562	,048	,045	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3 Pearson Correlation	,016	,165	1	,099	-,029	,045	,107	,250	,165	,015	,382*
Sig. (2-tailed)	,933	,384		,603	,878	,814	,572	,182	,384	,939	,037
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4 Pearson Correlation	,374*	,412*	,099	1	,469**	,520*	-,119	,295	,412*	,239	,618**
Sig. (2-tailed)	,041	,024	,603		,009	,003	,530	,113	,024	,204	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5 Pearson Correlation	,660**	,567**	-,029	,469**	1	,429*	,403*	,240	,676*	,502*	,791**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,878	,009		,018	,027	,202	,000	,005	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6 Pearson Correlation	,284	,234	,045	,520**	,429*	1	,000	,134	,234	,000	,536**
Sig. (2-tailed)	,128	,214	,814	,003	,018		1,000	,482	,214	1,000	,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7 Pearson Correlation	,322	,420*	,107	-,119	,403*	,000	1	,320	,320	,546*	,515**
Sig. (2-tailed)	,083	,021	,572	,530	,027	1,000		,085	,085	,002	,004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8 Pearson Correlation	,048	,110	,250	,295	,240	,134	,320	1	,364*	,369*	,499**
Sig. (2-tailed)	,801	,562	,182	,113	,202	,482	,085		,048	,045	,005
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9 Pearson Correlation	,529**	,364*	,165	,412*	,676**	,234	,320	,364*	1	,586*	,726**
Sig. (2-tailed)	,003	,048	,384	,024	,000	,214	,085	,048		,001	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10 Pearson Correlation	,390*	,369*	,015	,239	,502**	,000	,546**	,369*	,586*	1	,535**
Sig. (2-tailed)	,033	,045	,939	,204	,005	1,000	,002	,045	,001		,002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL Pearson Correlation	,690**	,706**	,382*	,618**	,791**	,536*	,515**	,499*	,726*	,535*	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,037	,000	,000	,002	,004	,005	,000	,002	
N	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).

## Uji Validitas Empowering Leadership (X1)

## Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,380*	,113	,513**	,103	,113	,593**	,391*	,462*	,419*	,684**
	Sig. (2-tailed)		,038	,554	,004	,589	,554	,001	,033	,010	,021	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,380*	1	,467**	,504**	,426*	,125	,345	,251	,310	,441*	,746**
	Sig. (2-tailed)	,038		,009	,005	,019	,509	,062	,182	,095	,015	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,113	,467**	1	,080	,173	-,115	,214	,368*	,118	,013	,459*
	Sig. (2-tailed)	,554	,009		,674	,362	,546	,257	,046	,535	,947	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,513**	,504**	,080	1	,326	,357	,276	,228	,107	,614*	,657**
	Sig. (2-tailed)	,004	,005	,674		,079	,053	,140	,225	,572	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,103	,426*	,173	,326	1	,635*	,114	-,093	,013	,098	,538**
	Sig. (2-tailed)	,589	,019	,362	,079		,000	,550	,626	,947	,608	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,113	,125	-,115	,357	,635**	1	,125	-,102	,118	,013	,441*
	Sig. (2-tailed)	,554	,509	,546	,053	,000		,512	,593	,535	,947	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	,593**	,345	,214	,276	,114	,125	1	,371*	,329	,133	,643**
	Sig. (2-tailed)	,001	,062	,257	,140	,550	,512		,044	,076	,485	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	,391*	,251	,368*	,228	-,093	-,102	,371*	1	,526*	,368*	,527**
	Sig. (2-tailed)	,033	,182	,046	,225	,626	,593	,044		,003	,045	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	,462*	,310	,118	,107	,013	,118	,329	,526*	1	,132	,544**
	Sig. (2-tailed)	,010	,095	,535	,572	,947	,535	,076	,003		,485	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	,419*	,441*	,013	,614**	,098	,013	,133	,368*	,132	1	,424*
	Sig. (2-tailed)	,021	,015	,947	,000	,608	,947	,485	,045	,485		,019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,684**	,746**	,459*	,657**	,538**	,441*	,643**	,527*	,544*	,424*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011	,000	,002	,015	,000	,003	,002	,019	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Uji Validitas Kreativitas (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,248	,391*	,345	,423*	,526**	,322	,334	,406*	,249	,758**
	Sig. (2-tailed)		,186	,033	,061	,020	,003	,082	,071	,026	,185	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,248	1	,280	,309	,248	,250	,115	,202	,509*	,401*	,576**
	Sig. (2-tailed)	,186		,134	,096	,186	,183	,543	,285	,004	,028	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,391*	,280	1	,312	,130	,063	,000	,198	,336	-,120	,479**
	Sig. (2-tailed)	,033	,134		,093	,493	,741	1,000	,295	,069	,527	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,345	,309	,312	1	,230	,121	,107	,212	,419*	,053	,561**
	Sig. (2-tailed)	,061	,096	,093		,221	,526	,573	,260	,021	,780	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,423*	,248	,130	,230	1	,434*	,430*	,209	,406*	,355	,671**
	Sig. (2-tailed)	,020	,186	,493	,221		,017	,018	,269	,026	,054	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,526**	,250	,063	,121	,434*	1	,259	,198	,425*	,415*	,651**
	Sig. (2-tailed)	,003	,183	,741	,526	,017		,166	,294	,019	,023	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	,322	,115	,000	,107	,430*	,259	1	,117	,000	,198	,468**
	Sig. (2-tailed)	,082	,543	1,000	,573	,018	,166		,540	1,000	,293	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	,334	,202	,198	,212	,209	,198	,117	1	,161	,096	,483**
	Sig. (2-tailed)	,071	,285	,295	,260	,269	,294	,540		,394	,613	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	,406*	,509*	,336	,419*	,406*	,425*	,000	,161	1	,312	,669**
	Sig. (2-tailed)	,026	,004	,069	,021	,026	,019	1,000	,394		,093	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	,249	,401*	-,120	,053	,355	,415*	,198	,096	,312	1	,380*
	Sig. (2-tailed)	,185	,028	,527	,780	,054	,023	,293	,613	,093		,038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,758**	,576*	,479**	,561*	,671*	,651**	,468*	,483*	,669*	,380*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,007	,001	,000	,000	,009	,007	,000	,038	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Uji Validitas Efikasi Diri (X3)

## Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL
X3.1	1	,068	,168	-,029	,420*	,102	,130	,124	,357	,273	,481**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)		,720	,374	,879	,021	,590	,493	,512	,053	,144	,007
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	,068	1	,080	,049	,054	,241	,168	,048	,160	,173	,427*
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)	,720		,676	,798	,776	,199	,375	,801	,400	,361	,019
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	,168	,080	1	,259	-,134	,106	,166	,237	,194	,101	,427*
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)	,374	,676		,167	,481	,577	,381	,206	,306	,594	,018
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	-,029	,049	,259	1	,208	,375*	,429*	,307	,335	,139	,610**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)	,879	,798	,167		,271	,041	,018	,099	,070	,465	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	,420*	,054	-,134	,208	1	,427*	,124	,178	,150	,054	,494**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)	,021	,776	,481	,271		,019	,514	,347	,429	,776	,006
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	,102	,241	,106	,375*	,427*	1	,265	,271	,113	,122	,609**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)	,590	,199	,577	,041	,019		,158	,148	,553	,520	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	,130	,168	,166	,429*	,124	,265	1	,110	,062	,067	,508**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)	,493	,375	,381	,018	,514	,158		,562	,745	,724	,004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.8	,124	,048	,237	,307	,178	,271	,110	1	,311	,337	,554**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)	,512	,801	,206	,099	,347	,148	,562		,095	,069	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.9	,357	,160	,194	,335	,150	,113	,062	,311	1	,517**	,600**
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)	,053	,400	,306	,070	,429	,553	,745	,095		,003	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.10	,273	,173	,101	,139	,054	,122	,067	,337	,517*	1	,397*
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)	,144	,361	,594	,465	,776	,520	,724	,069	,003		,030
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	,481*	,427*	,427*	,610*	,494*	,609*	,508*	,554*	,600*	,397*	1
Pearson Correlation											
Sig. (2-tailed)	,007	,019	,018	,000	,006	,000	,004	,001	,000	,030	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Lampiran 11

### 1. Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,793	10

### 2. Uji Reliabilitas Empowering Leadership (X1)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	10

## 3. Uji Reliabilitas Kreativitas (X2)

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	10

## 4. Uji Reliabilitas Kreativitas (X2)

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,696	10



**Lampiran 12****Uji Deskriptif Empowering Leadership, Kreativitas, Efikasi Diri, dan Prestasi Kerja****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Empowering Leadership	30	43,66	59,92	47,1357	4,25576
Kreativitas	30	46,28	56,64	48,6310	2,92909
Efikasi Diri	30	41,04	54,29	48,2362	2,92160
Prestasi Kerja	30	41,25	53,54	44,7101	2,97833
Valid N (listwise)	30				

### Lampiran 13

#### Uji Normalitas

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Efikasi Diri, Kreativitas, Empowering Leadership <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,553 <sup>a</sup>	,306	,226	2,62034

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kreativitas, Empowering Leadership

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

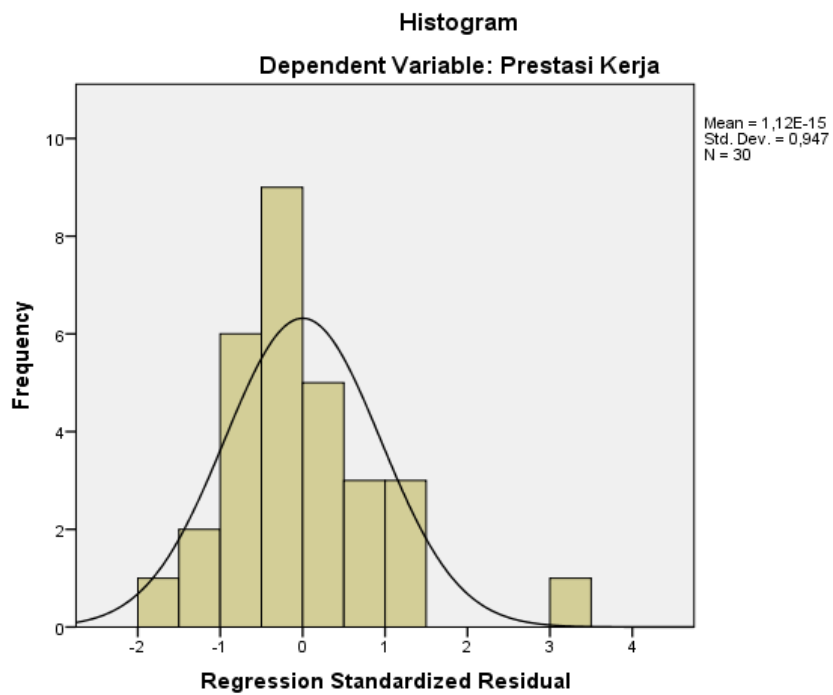
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,722	3	26,241	3,822	,022 <sup>b</sup>
	Residual	178,521	26	6,866		
	Total	257,243	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

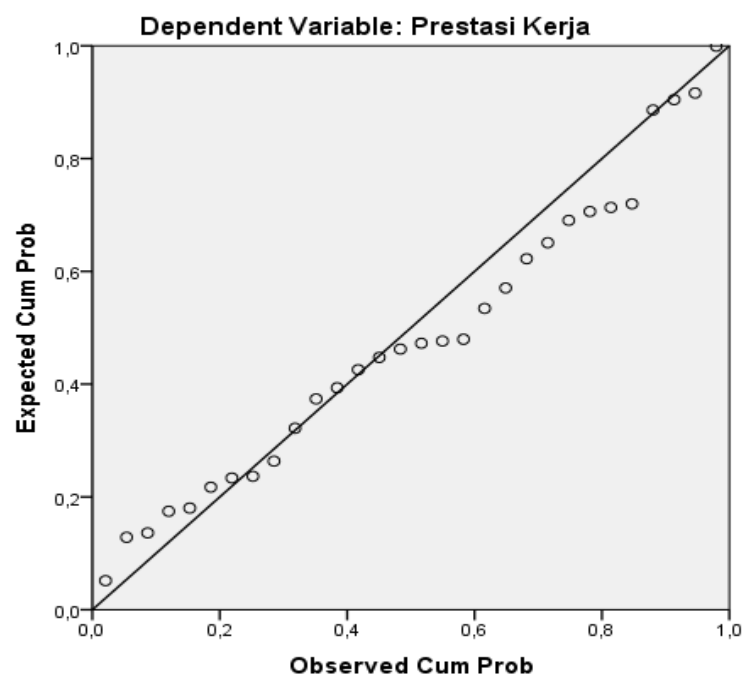
b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kreativitas, Empowering Leadership

Gambar Histogram Uji Normalitas



Grafik Normal P-Plot Of Regresion

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Tabel Hasil Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,48111052
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,136
	Negative	-,082
Test Statistic		,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,164 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Lampiran 14

## Uji Multikolonieritas

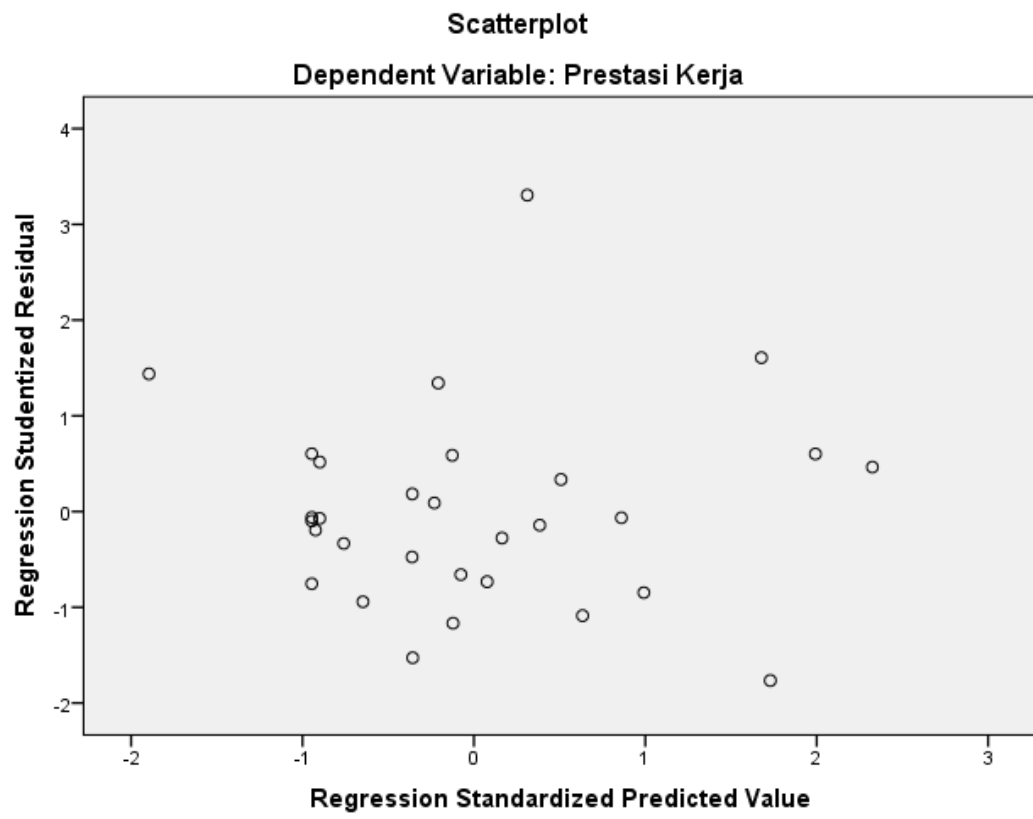
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,397	10,275		1,012	,321		
	Empowering Leadership	,022	,127	,032	,173	,864	,805	1,242
	Kreativitas	,287	,173	,283	1,659	,109	,920	1,087
	Efikasi Diri	,400	,187	,392	2,135	,042	,790	1,266

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

## Lampiran 15

## Uji Heterokedastisitas



## Lampiran 16

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Efikasi Diri, Kreativitas, Empowering Leadership <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,553 <sup>a</sup>	,306	,226	2,62034

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kreativitas, Empowering

Leadership

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,722	3	26,241	3,822	,022 <sup>b</sup>
	Residual	178,521	26	6,866		
	Total	257,243	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kreativitas, Empowering Leadership

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,397	10,275		1,012	,321		
	Empowering Leadership	,022	,127	,032	,173	,864	,805	1,242
	Kreativitas	,287	,173	,283	1,659	,109	,920	1,087
	Efikasi Diri	,400	,187	,392	2,135	,042	,790	1,266

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja



## Lampiran 17

### Uji Koefisien Determinasi

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Efikasi Diri, Kreativitas, Empowering Leadership <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,553 <sup>a</sup>	,306	,226	2,62034

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kreativitas, Empowering  
Leadership

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

## Lampiran 18

### Dokumentasi Penyebaran Kuesioner di Sekretariat DPRD Kota Tegal

