

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, E. (2020). Pemupukan Pada Tanaman Kelapa Sawit (*Elaies guinessis* Jacq) di PT. Bumi Palma Lestari, Bagan Jaya Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir Riau. *Jurnal Agro Indragiri*, 6(2), 48–51.
<https://doi.org/10.32520/jai.v6i2.1469>
- Apriyanto, W., & Satrio, R. B. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(11), 1–20.
- Arif, M. (2021). *Generasi Millenial dalam Internalisasi Karakter Nusantara*. Kediri: IAIN Kediri Press.
- Beresford Research. (2025). Age Range by Generation. Diambil 2 Februari 2026, dari Beresford Research website: https://www.beresfordresearch.com/age-range-by-generation/?utm_source=chatgpt.com
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. Dalam *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, R., Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., ... Purba, B. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kota Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Elkrima, N., Satriawan, B., & Nurhatisyah. (2025). Job Placement, Transformational Leadership, and Organizational Culture on Job Satisfaction of Millennial Employees At The University of Griya Persada Mediated Through Work Motivation as an Intervening Variable. *International Journal of Economics, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 5(5), 1913–1927.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54443/ijevas.v5i5.3971>
- Farida, S. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Foster, B. S., Karen, R., & Ramelan. (2015). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Gentari, R. E., & Farhan, A. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Quality Integration Program di PT Parkland World Indonesia Cikande-Serang. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(2), 15–27.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Goni, L. W., Adolfina, A., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v3i4.10582>
- Hasan, M., Sudirman, A., Priyana, I., Ramadonna, Y., Setiowati, R., Nurhidayati, Y. B., ... Walenta, A. S. (2023). *Human Capital Management (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Ismiyarto, I. (2017). Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Pada Organisasi Publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 2(2), 12–29.
<https://doi.org/10.33701/jipsk.v2i2.923>
- Kanti, S., Yudha, T. K., Surayuddin, N., & Author, C. (2025). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN PERSERO) ULP Perbaungan. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(3), 26779–26784.
- Kusmiati, K., Ismiasih, I., & Kifli, F. W. (2023). Faktor Penentu Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Karya Makmur Bahagia, Kabupaten Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah). *Manajemen Agribisnis: Jurnal Agribisnis*, 23(2), 111.
<https://doi.org/10.32503/agribisnis.v23i2.3894>
- Mangkunegaran, P. A. (2017). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE (Badan Penerbit Fakultas Ekonomi).
- Mathis, L. R., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muaja, K. O., Adolfina, A., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 2211–2220.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16520>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 606–620.
- Normillah, N., & Rahmah, D. D. N. (2024). Millennials in The Workplace: How Well-Being Affects Work Morale. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(3), 300–305. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i3.11922>

- Noviyanti, E., & Rushadiyati. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Wahana Semesta Abadi Setu Bekasi Jawa Barat. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1381>
- Nuryati, M., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2024). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Meditech Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7), 718–728.
- Paais, M. (2020). Penempatan Kerja, Pengalaman kerja dan Kinerja Karyawan. *LPPM STIA Said Perintah*, 1(2), 14.
- Parera, A. A., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Productivity*, 2(5), 353–359.
- Purwaningsih, P., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khadun Bogor, Indonesia. *Manager : Jurnal Ilmu manajemen*, 2(4), 543. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3809>
- Rahmawati, N. H., & Suwitho, S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4), 1–15.
- Resmawa, I. N., Maghfiroh, S. L., & Yuliasri, R. M. (2023). Kinerja Karyawan Generasi Milenial PT. Dandelion Cantik Indonesia Berdasarkan Disiplin Kerja, Teamwork dan Kompensasi. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1326–1335. Diambil dari https://www.jurnal.polgan.ac.id/index.php/remik/article/view/12636?utm_source=chatgpt.com
- Ridwan, M. M., Haeruddin, M., & Puspitaningsih, T. S. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha di Kabupaten Bulukumba. *Pinisi : Journal Of Art, Humanity And Social Studies*, 2(5), 279–284.
- Riyono, A. (2022). Peran Perkebunan Kelapa Sawit Dalam Meningkatkan Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Desa Wahau Baru Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Sosiatri-Sosiologi*, 2022(1), 1–15.
- Robbins, P. S. dan J. T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sabarofek, M. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Saksono, Y., & Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.

- Sari, A. R., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Fajar Putra Plasindo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4633–4647.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4656>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, M. S. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 20. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28625>
- Setiawan, T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Platinum.
- Siswanto, S. B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian (Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2019). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sundawa, I. N., Sumiyati, S., & Purnama, R. (2019). Fenomena Rendahnya Kinerja Karyawan Bagian Produksi Laksana Home Metal Industri Bandung. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 18(2), 65.
<https://doi.org/10.17509/strategic.v18i2.17594>
- Suwatno. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Tambunan, K. K., Dalmyiatun, T., & Satmoko, S. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Pt. Musam Utjing. *JSEP (Journal of Social and Agricultural Economics)*, 12(1), 29. <https://doi.org/10.19184/jsep.v12i1.9898>
- Triton, P. B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Penerbit Oryza.
- Tulung, A., Syahid, A., Janis, A., & Kalampung, J. (2019). *Generasi Milenial: Diskursus Teologi, Pendidikan, Dinamika Psikologis dan Kelekatan pada Agama di Era Banjir Informasi*. Jakarta: Pustaka Harapan.
- Wariati, N., & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 34–47.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Wulandari, R., & Winarningsih, W. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4), 1–16.
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157.
<https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>
- Yuliani, & Saroyo. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Bersama Kopkarindo Kabupaten Tabalong. *JAPB : Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administasi Bisnis*, 7(), 347–353.
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87.
<https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang Anda alami sesuai dengan indikator yang ada pada kolom tabel di bawah. Butir-butir pertanyaan dijawab menggunakan lima jawaban yang mengacu pada skala Likert yakni STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS(Sangat Setuju).
2. Jawaban dipilih dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang disediakan sesuai dengan indikator jawaban yang tertera pada kolom tersebut.
3. Setiap butir pertanyaan hanya dapat dijawab dengan 1 jawaban saja.
4. Dimohon untuk menjawab pertanyaan dengan sebenar-benarnya dan seobyektif mungkin.

Petunjuk: Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda. Keterangan :

Skor 5 SS: Sangat Setuju

Skor 4 S: Setuju

Skor 3 N: Netral

Skor 2 TS: Tidak Setuju

Skor 1 STS: Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin :

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

Pendidikan

☐ SD

☐ SMP

☐ SMA/Sederajat

o D3

o D4

o S1

Usia : _____ Tahun

Masa Kerja : _____ Tahun

Jabatan : _____

C. Kuesioner Penelitian**1. Kinerja Karyawan (Y)**

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
Kinerja Karyawan (Y)						
Kualitas						
1	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional organisasi.					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
Kuantitas						
3	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.					
Target Perubahan						
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target Perusahaan.					
Pelaksanaan tugas						
5	Saya selalu dapat mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja dan menyelesaikan dengan teliti dan akurat.					
Tanggung jawab						
6	Saya selalu dapat mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan rasa tanggung jawab dan menyelesaikannya dengan baik.					

2. Pengalaman Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
Pengalaman Kerja (X2)						
Masa Kerja						
1	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja					
2	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang.					
Tingkat Pengetahuan						
3	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
4	Saya mengalami peningkatan keterampilan interpersonal selama bekerja.					
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan						
5	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan					
6	Seseorang yang mempunyai pengalaman kerja dapat bekerja dengan baik					

3. Penempatan Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
Penempatan Kerja (X1)						
Pendidikan						
1	Faktor Pendidikan Sudah dipertimbangkan oleh Perusahaan, sehingga Perusahaan itu tahu dimana posisi karyawan itu ditempatkan.					
Pengetahuan Kerja						
2	Perusahaan telah melihat pengetahuan karyawan sebelum karyawan ditempatkan.					
Keahlian kerja						
3	Keterampilan pegawai merupakan hal yang penting, karena untuk bahan pertimbangan dalam menempatkan karyawan.					
4	Penempatan karyawan diperusahaan sudah disesuaikan dengan spesifikasi keahlian masing-masing.					
Kepuasan Kerja						
5	Saya merasa nyaman dengan posisi kerja saya saat ini.					
6	Saya merasa proses penempatan kerja di Perusahaan ini dilakukan secara adil dan transparan					

Lampiran 2. Tabulasi Data

No	Data Responden				
	Jenis Kelamin	Pendidikan	Usia	Masa Kerja	Jabatan
1	Laki-Laki	SMA/SEDERAJAT	37	15	Mandor Panen
2	Laki-Laki	SMA/SEDERAJAT	35	16	Pemanen
3	Laki-Laki	SMP	38	9	Pemanen
4	Laki-Laki	SMA/SEDERAJAT	31	5	Krani Panen
5	Laki-Laki	SD	43	15	Pemanen
6	Laki-Laki	SMP	44	12	Pemanen
7	Laki-Laki	SMA/SEDERAJAT	32	7	Pemanen
8	Laki-Laki	SMP	41	5	Pembibitan
9	Laki-Laki	SMA/SEDERAJAT	36	15	Mandor 1 Bibitan
10	Laki-Laki	SMP	38	10	Mandor Perawatan
11	Laki-Laki	S1	35	12	Asisten Divisi I
12	Laki-Laki	SMA/SEDERAJAT	37	16	Mandor Panen
13	Laki-Laki	SD	36	7	Krani Panen
14	Laki-Laki	SMP	34	12	Pemanen
15	Laki-Laki	SD	43	7	Pemanen
16	Laki-Laki	SMP	40	17	Pemanen
17	Laki-Laki	SD	30	7	Pemanen
18	Laki-Laki	SD	33	14	Pemanen
19	Laki-Laki	SMP	44	17	Pemanen
20	Laki-Laki	SMA/SEDERAJAT	32	5	Pemanen
21	Laki-Laki	SMA/SEDERAJAT	29	5	Pemanen
22	Laki-Laki	SMP	36	12	Pemanen
23	Perempuan	SD	44	25	Mandor Perawatan
24	Perempuan	SMP	44	13	Karyawan Perawatan Pemupukan
25	Perempuan	SD	41	9	Karyawan Perawatan Pemupukan
26	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	44	13	Karyawan Perawatan Pemupukan
27	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	44	13	Karyawan Perawatan Pemupukan
28	Perempuan	SD	43	8	Karyawan Perawatan Pemupukan
29	Perempuan	SD	40	7	Karyawan Perawatan Pemupukan
30	Perempuan	SMP	35	8	Karyawan Perawatan Pemupukan
31	Perempuan	SMP	44	8	Karyawan Perawatan Pemupukan
32	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	44	13	Karyawan Perawatan Pemupukan

No	Data Responden				
	Jenis Kelamin	Pendidikan	Usia	Masa Kerja	Jabatan
33	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	40	12	Karyawan Perawatan Pemupukan
34	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	42	9	Karyawan Perawatan Pemupukan
35	Perempuan	SMP	44	20	Karyawan Perawatan Pemupukan
36	Perempuan	SMP	42	8	Karyawan Perawatan Pemupukan
37	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	40	7	Karyawan Perawatan Pemupukan
38	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	33	6	Karyawan Perawatan Pemupukan

Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Penempatan Kerja (X1)

		Correlations						
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.382*	.555**	.452**	.617**	.409*	.777**
	Sig. (2-tailed)		.018	.000	.004	.000	.011	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X1_2	Pearson Correlation	.382*	1	.273	.377*	.210	.214	.538**
	Sig. (2-tailed)	.018		.097	.020	.206	.197	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X1_3	Pearson Correlation	.555**	.273	1	.428**	.423**	.450**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.097		.007	.008	.005	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X1_4	Pearson Correlation	.452**	.377*	.428**	1	.557**	.795**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.004	.020	.007		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X1_5	Pearson Correlation	.617**	.210	.423**	.557**	1	.505**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.206	.008	.000		.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X1_6	Pearson Correlation	.409*	.214	.450**	.795**	.505**	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.011	.197	.005	.000	.001		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Total_X1	Pearson Correlation	.777**	.538**	.721**	.818**	.769**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Pengalaman Kerja (X2)

		Correlations						
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.203	.443**	.504**	.347*	.142	.674**
	Sig. (2-tailed)		.221	.005	.001	.033	.397	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2_2	Pearson Correlation	.203	1	.332*	.395*	.284	.345*	.635**
	Sig. (2-tailed)	.221		.042	.014	.084	.034	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2_3	Pearson Correlation	.443**	.332*	1	.409*	.272	.381*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.005	.042		.011	.099	.018	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2_4	Pearson Correlation	.504**	.395*	.409*	1	.264	.295	.684**
	Sig. (2-tailed)	.001	.014	.011		.110	.073	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2_5	Pearson Correlation	.347*	.284	.272	.264	1	.163	.655**
	Sig. (2-tailed)	.033	.084	.099	.110		.328	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2_6	Pearson Correlation	.142	.345*	.381*	.295	.163	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.397	.034	.018	.073	.328		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Total_X2	Pearson Correlation	.674**	.635**	.726**	.684**	.655**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Total_Y
Y_1	Pearson Correlation	1	.548**	.500**	.397*	.351*	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.014	.031	.000
	N	38	38	38	38	38	38
Y_2	Pearson Correlation	.548**	1	.547**	.269	.271	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.103	.100	.000
	N	38	38	38	38	38	38
Y_3	Pearson Correlation	.500**	.547**	1	.113	.287	.666**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.499	.080	.000
	N	38	38	38	38	38	38
Y_4	Pearson Correlation	.397*	.269	.113	1	.208	.611**
	Sig. (2-tailed)	.014	.103	.499		.210	.000
	N	38	38	38	38	38	38
Y_5	Pearson Correlation	.351*	.271	.287	.208	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.031	.100	.080	.210		.018
	N	38	38	38	38	38	38
Y_6	Pearson Correlation	.341*	.394*	.315	.456**	.382*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.036	.014	.054	.004	.018	.000
	N	38	38	38	38	38	38
Total_Y	Pearson Correlation	.776**	.728**	.666**	.611**	.617**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

Uji Reliabilitas

Penempatan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	6

Pengalaman Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	6

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	6

Lampiran 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.499	3.842		-.130	.898
	Pengalaman Kerja (X1)	.628	.183	.506	3.435	.002
	Penempatan Kerja (X2)	.252	.108	.342	2.337	.026
	Jenis Kelamin (X3)	1.530	.901	.240	1.699	.099
	Pendidikan (X4)	.129	.125	.104	1.027	.312
	Masa Kerja (X5)	.141	.073	.204	1.930	.063
	Jabatan (X6)	.564	.254	.337	2.219	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277.598	6	46.266	14.326	.000 ^b
	Residual	100.112	31	3.229		
	Total	377.711	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Jabatan (X6), Penempatan Kerja (X2), Pendidikan (X4), Masa Kerja (X5), Jenis Kelamin (X3), Pengalaman Kerja (X1)

Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.684	1.797

a. Predictors: (Constant), Jabatan (X6), Penempatan Kerja (X2), Pendidikan (X4), Masa Kerja (X5), Jenis Kelamin (X3), Pengalaman Kerja (X1)

Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian





