

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Prestasi Pustaka.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 3 (2).
- Atkhan, Margono, A., & Riady, G. (2013). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4 (2), 211–220.
- Cholifah, N. (2019). Pengaruh promosi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten lampung timur. *Jurnal Simplex*, Vol. 2 (2).
- Daryanto, & Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Djati, S. P. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Penempatan SDM, dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Pada BPJS Kesehatan). *SWOT: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, Vol. 7 (1).
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, Vol. 2 (2).
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Vol. 1 (1).
- Ferdinand, A. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Haerofiatna. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Toto Indonesia di Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 5 (2).
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Laksana.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, Vol. 4 (1).
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, Vol. 11 (2).

- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 4 (4)*.
- Khasanah, U., Muttaqien, F., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. *Institut Teknologi Dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Vol. 2*.
- Lumangkun, C. A., Mangantar, M., & Uhing, Y. (2018). Analisis pengaruh pelatihan, promosi dan mutasi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pangan provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA, Vol. 6 (4)*, 2338–2347.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1*. Salemba Empat.
- Meldona, S. (2012). *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*. UIN-Maliki Press.
- Muaja, K. O., Adolfina, & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal Emba, Vol. 5 (2)*.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media.
- Nasution, A., & Lesmana, M. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, Vol. 3 (3)*, 24–32.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3 (2)*.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Alfabeta.
- Rachmawati, I. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Rajaguguk, P., Hardani, Karyawijaya, F., Fadholi, A., & Utari, I. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Deputy Direktur Bidang Keuangan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Barat. *Jurnal AKRAB Juara, Vol. 4 (4)*.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke*

- Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo.
- Riyanto, A., Raspati, G., & Nugraha, R. (2017). Dampak Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Sukabumi*, Vol. 5 (2), 132–136.
- Robbins, S. P. (2016). *Human Resources Management* (Edisi 16 J). Salemba Empat.
- Runtuwene, P. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 (1).
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2 (1).
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keti). STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Winarto, C. A., & Laela, S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Nissan Cibubur. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol. 18 (3).
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yamane, T. (1967). *Elementary Sampling Theory*. Prentice-Hall.

## LAMPIRAN

### A. Kuesioner

#### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth Bapak/Ibu/karyawan dari PT DINAMIKA ANAK MUDA NASIONAL. Perkenalkan nama saya Sujadmiko mahasiswa Universitas Nasional Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, dalam rangka menunjang kegiatan penelitian yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi dengan judul penelitian **“PENGARUH KOMPENSASI, PENEMPATAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DINAMIKA ANAK MUDA NASIONAL”**. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan dan partisipasi karyawan PT.DINAMIKA ANAK MUDA NASIONAL untuk memberi pendapat dan informasi terkait kinerja karyawan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Atas waktu dan kesediaan anda dalam mengisi kuesioner, saya mengucapkan banyak terima kasih.

#### A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda check list pada kolom yang menyangkut pada pendapat bapak/obi. Jawaban di nyatakan dalam skala 1s/d 5 yang memiliki makna

keterangan	kategori	Nilai skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Skala penilaian memiliki makna sebagai berikut :

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2= Tidak Setuju (TS)

3= Netral -(N)

4= Setuju (S)

5= Sangat Setuju (SS)

## B. Identitas responden

Istilah keterangan dibawah ini dengan memberikan tanda check list dengan data yang relevan pada yang tersedia setiap pernyataan yang ada hanya memerlukan satu jawaban saja

Nama :

Jenis kelamin :

Laki-laki

Wanita

Usia :

17-24

25-30

31-35

>35

Pendidikan terakhir;

SMA/SMK

D3

S1

S2

S3

Masa kerja;

<5 tahun

5-10 tahun

11-15 tahun

Penghasilan;

Rp. 3.200.000-Rp. 4.300.000

Rp. 4.400.000-Rp. 10.000.000

Rp. 11.00.000-Rp. 20.000.000

**Kompensasi (X1)**



NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Gaji</b>						
1.	Gaji yang diterima sesuai harapan					
2.	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
<b>Upah</b>						
3.	Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik.					
4.	Pemberian upah sesuai dengan hasil produksi perusahaan.					
<b>Insentif</b>						
5.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan					
6.	Kinerja anda selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima					
<b>Kompensasi Tidak Langsung (<i>Fringe Benefit</i>)</b>						
7.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan					
8.	Perusahaan mengevaluasi memberikan benefit untuk karyawan secara rutin					

### Penempatan Kerja (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Kemampuan</b>						
1	Menurut saya kemampuan kerja berperan penting dalam penempatan kerja					

2	Terkadang seorang pegawai harus memiliki pengalaman yang profesional dalam bekerja sama dengan baik kepada seluruh rekan kerja dari yang telah di alami					
<b>Kecakapan</b>						
3	Dalam bekerja saya selalu terlibat dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
4	Setiap pegawai mampu untuk melakukan pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>Keahlian</b>						
5	Pengetahuan yang saya memiliki dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
6	Seorang pegawai memiliki keahlian khusus yang didapatkan melalui pendidikan dan pelatihan untuk mengerjakan pekerja					

### Pelatihan Kerja (X3)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Tujuan Pelatihan</b>						
1	Diharapkan Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat					
2	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
<b>Pelatih/Instruktur</b>						

3	Pelatih memiliki kemampuan penyesuaian diri terhadap peserta pelatihan					
4	Pelatih mampu memtransfer ilmu pengetahuan kepada peserta sehingga sasaran yang di inginkan tercapai					
<b>Materi Pelatihan</b>						
5	Saya mendapatkan materi yang berupa modul sebagai acuan pembelajaran					
6	Dalam memberikan materi pelatihan pelatih menggunakan alat peraga dalam memberikan pembelajaran kepada peserta					
<b>Metode Pelatihan</b>						
7	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan					
8	Metode dalam pelatihan juga sebagai acuan prosedur dalam bekerja					
<b>Peserta Pelatihan</b>						
9	Saya siap sedia sebagai peserta dan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
10	Dengan adanya pelatihan dapat menimbulkan hasil dalam perubahan perilaku saya sebagai peserta pelatihan					



**Kinerja Karyawan (Y)**

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
2.	Kualitas pekerjaan yang saya sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan					
<b>Kuantitas</b>						
3.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
4.	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5.	Saya selalu datang kekantor tepat waktu					
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
<b>Efektifitas</b>						
7.	Saran yang ada membantu Saya dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif					
8.	Saya dapat menggunakan saran yang tersedia secara efektif					
<b>Kemandirian</b>						
9.	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja					

10.	Saya bisa bekerja secara mandiri dan bekerjasama dengan semua karyawan					
-----	------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

## B. Lampiran Tanggapan Responden

### Variabel Kompensasi ( X1) dan Variabel Penempatan Kerja (X2)

Kompensasi (X1)									Penempatan Kerja (X2)						
X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	TOT AL	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	TOT AL
5	5	4	5	5	4	4	4	36	4	4	5	4	4	5	26
5	4	5	5	4	5	3	3	34	4	2	4	4	2	4	20
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30
5	1	5	5	1	5	1	2	25	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	5	4	4	3	33	4	3	4	4	3	4	22
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	4	4	5	26
5	5	4	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	4	5	4	5	37	5	4	5	5	4	5	28
2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	12
4	4	5	4	4	5	2	4	32	4	5	4	4	5	4	26
5	5	5	5	5	5	4	5	39	3	2	5	3	2	5	20
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	5	5	4	3	35	5	5	4	5	5	4	28
5	5	4	5	5	4	5	5	38	1	5	5	1	5	5	22
5	5	5	5	5	5	4	5	39	4	3	3	4	3	3	20
1	4	5	1	4	5	4	2	26	3	2	5	3	2	5	20
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	4	4	5	26
4	4	5	4	4	5	3	5	34	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	4	5	5	4	28
5	4	4	5	4	4	4	4	34	5	5	5	5	5	5	30
1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6
4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	3	4	4	3	4	22
4	3	5	4	3	5	3	5	32	4	3	5	4	3	5	24
4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	3	3	4	29	3	4	4	3	4	4	22
5	4	4	5	4	4	3	4	33	3	3	4	3	3	4	20
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	5	4	26

4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	5	4	4	26
3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	2	4	3	2	4	18
5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	3	5	5	4	2	32	3	3	4	3	3	4	20
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	5	4	3	5	34	2	5	2	2	3	1	15
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	3	3	4	4	4	28	3	3	4	1	2	1	14
1	5	5	1	5	5	5	1	28	5	4	4	5	4	4	26
5	5	4	5	5	4	4	4	36	4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	3	4	4	3	4	22
4	4	3	4	4	3	2	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	2	4	30	5	3	4	5	3	4	24
4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	5	4	4	36	5	4	4	5	4	4	26
3	3	4	3	3	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	4	5	28
4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	4	5	34	5	4	4	5	4	4	26
5	4	4	5	4	4	2	4	32	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	3	4	5	3	4	24
4	5	5	4	5	5	3	3	34	1	2	2	2	1	2	10
5	4	5	5	4	5	2	4	34	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	4	5	4	37	4	4	5	4	4	5	26
5	3	4	5	3	4	4	4	32	4	4	4	4	1	2	19
4	5	4	4	5	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	5	4	4	5	26
4	5	4	4	5	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	5	26
4	4	4	5	5	5	5	4	36	4	2	4	4	2	4	20
4	4	4	4	5	4	4	4	33	5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	4	4	5	4	34	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	5	4	4	34	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	5	5	4	34	4	4	4	4	4	4	24

4	4	4	2	4	4	4	4	30	4	3	4	4	3	4	22
4	5	5	4	5	5	5	4	37	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	5	4	4	5	26
4	4	4	4	4	3	4	4	31	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	2	3	4	29	5	4	5	5	4	5	28
4	4	4	4	2	4	4	4	30	2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	3	4	3	4	30	4	5	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	2	5	3	2	5	20
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	4	5	5	4	28
5	5	4	4	5	5	5	5	38	1	5	5	1	5	5	22
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	3	4	3	3	20
5	5	5	4	5	5	5	5	39	3	2	5	3	2	5	20
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
1	1	1	1	1	1	1	1	8	5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	30
4	4	1	1	4	4	4	4	26	1	1	1	1	1	1	6
4	4	4	4	4	5	5	4	34	4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	2	4	4	4	4	30	4	3	5	4	3	5	24
4	5	5	4	5	5	5	4	37	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	5	4	33	3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	4	3	3	4	20
3	3	2	3	1	2	3	4	21	4	5	4	4	5	4	26
4	4	3	4	2	4	4	4	29	5	4	4	5	4	4	26
4	4	4	4	3	4	3	4	30	3	2	4	3	2	4	18
4	4	4	4	4	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	2	4	4	4	4	30	3	3	4	3	3	4	20

### Variabel Pelatihan Kerja (X3)

Pelatihan Kerja (X3)										
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	34
5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	42
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	35

4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	24
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	37
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	5	3	3	4	3	5	3	5	38
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	34
3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	40
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	47

5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	44
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	45
5	5	3	4	3	5	5	3	5	3	41
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	36
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	36
4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	35
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	34
5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	42
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	35
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	24
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	37
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	5	3	3	4	3	5	3	5	38
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42

Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)										
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46
4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	35
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
4	2	3	4	3	2	2	2	2	2	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	43
4	3	4	2	4	3	5	4	3	5	37
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	46
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	3	4	3	5	3	5	5	4	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	33
5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	36
4	4	2	4	2	3	4	5	4	4	36
5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	39
5	4	2	5	2	5	3	4	5	3	38
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	41
4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	39
5	3	3	3	3	3	5	4	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41



5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46
4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	35
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
4	2	3	4	3	2	2	2	2	2	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	43
4	3	4	2	4	3	5	4	3	5	37
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	46
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	3	4	3	5	3	5	5	4	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	33
5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

### C. Lampiran Hasil Rekapitulasi Responden

#### Variabel Kompensasi ( X1)

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
<b>Gaji</b>			
1	Gaji yang diterima sesuai harapan	4,07	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	4,11	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
<b>Upah</b>			
3	Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik.	4,09	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
4	Pemberian upah sesuai dengan hasil produksi perusahaan.	3,97	Baik/Tinggi
<b>Insentif</b>			
5	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan	4,05	Baik/Tinggi
6	Kinerja anda selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima	4,15	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
<b>Kompensasi Tidak Langsung (<i>Fringe Benefit</i>)</b>			
7	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas kantor untuk karyawan	3,84	Baik/Tinggi
8	Perusahaan memberikan benefit untuk karyawan secara rutin	3,96	Baik/Tinggi
Rata- Rata		4,03	Baik/ Tinggi

**Variabel Penempatan Kerja ( X2)**

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
<b>Kemampuan</b>			
1	Menurut saya kemampuan kerja berperan penting dalam penempatan kerja	3,89	Baik/ Tinggi
2	Terkadang seorang pegawai harus memiliki pengalaman yang profesional dalam bekerja sama dengan baik kepada seluruh rekan kerja dari yang telah di alami	3,72	Baik/ Tinggi
<b>Kecakapan</b>			
3	Dalam bekerja saya selalu terlibat dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya	4,12	Baik/ Tinggi
4	Setiap pegawai mampu untuk melakukan pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan	3,88	Baik/ Tinggi
<b>Keahlian</b>			
5	Pengetahuan yang saya memiliki dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3,65	Baik/ Tinggi
6	Seorang pegawai memiliki keahlian khusus yang didapatkan melalui pendidikan dan pelatihan untuk mengerjakan pekerja	4,06	Baik/ Tinggi
Rata- rata		3,89	Baik/ Tinggi

### Variabel Pelatihan Kerja ( X3)

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
<b>Tujuan Pelatihan</b>			
1	Diharapkan Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat	4,22	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
2	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien	4,00	Baik/Tinggi
<b>Pelatih/Instruktur</b>			
3	Pelatih memiliki kemampuan penyesuaian diri terhadap peserta pelatihan	4,16	Baik/ Tinggi
4	Pelatih mampu memtransfer ilmu pengetahuan kepada peserta sehingga sasaran yang di inginkan tercapai	3,67	Baik/ Tinggi
<b>Materi Pelatihan</b>			
5	Saya mendapatkan materi yang berupa modul sebagai acuan pembelajaran	3,89	Baik/ Tinggi
6	Dalam memberikan materi pelatihan pelatih menggunakan alat peraga dalam memberikan pembelajaran kepada peserta	4,21	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
<b>Metode Pelatihan</b>			
7	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan pesertapelatihan	4,00	Baik/ Tinggi
8	Metode dalam pelatihan juga sebagai acuan prosedur dalam bekerja	4,14	Baik/ Tinggi
<b>Peserta Pelatihan</b>			

9	Saya siap sedia sebagai peserta dan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	4,00	Baik/ Tinggi
10	Dengan adanya pelatihan dapat menimbulkan hasil dalam perubahan perilaku saya sebagai peserta pelatihan	4,14	Baik/ Tinggi
Rata- rata		4,04	Baik/ Tinggi

### Kinerja Karyawan ( Y )

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
<b>Kualitas Kerja</b>			
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh ketelitian	4,29	Sangat Baik/Sangat Tinggi
2	Kualitas pekerjaan yang saya sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan sesuai deskripsi tugas saya	4,13	Baik/Tinggi
<b>Kuantitas</b>			
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan	4,03	Baik/Tinggi
4	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perencanaan yang matang	4,07	Baik/Tinggi
<b>Ketepatan Waktu</b>			
5	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu	4,03	Baik/Tinggi
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3,98	Baik/Tinggi
<b>Efektifitas</b>			

7	Masukan positif membantu Saya dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif	4,07	Baik/Tinggi
8	Saya dapat menggunakan waktu bekerja secara efektif	4,11	Baik/Tinggi
<b>Kemandirian</b>			
9	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja	4,11	Baik/Tinggi
10	Saya bisa bekerja secara mandiri dan bekerjasama dengan semua karyawan	4,11	Baik/Tinggi
Rata- Rata		4,09	Baik/ Tinggi

#### D. Lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kompensasi

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	KOMPENSASI
X1.1	Pearson Correlation	1	,524*	,510*	,868*	,487*	,517*	,308*	,766*	,801**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.2	Pearson Correlation	,524*	1	,591*	,452*	,893*	,594*	,628*	,559*	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.3	Pearson Correlation	,510*	,591*	1	,565*	,601*	,837*	,373*	,397*	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.4	Pearson Correlation	,868*	,452*	,565*	1	,425*	,463*	,245*	,647*	,752**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,015	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98

X1.5	Pearson	,487*	,893*	,601*	,425*	1	,608*	,578*	,484*	,820**
	Correlation	.	.	.	.		.	.	.	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N		98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.6	Pearson	,517*	,594*	,837*	,463*	,608*	1	,466*	,413*	,781**
	Correlation	.	.	.	.	.		.	.	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N		98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.7	Pearson	,308*	,628*	,373*	,245*	,578*	,466*	1	,437*	,666**
	Correlation	.	.	.	.	.	.		.	
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,015	,000	,000		,000	,000
N		98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.8	Pearson	,766*	,559*	,397*	,647*	,484*	,413*	,437*	1	,759**
	Correlation	.	.	.	.	.	.	.		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N		98	98	98	98	98	98	98	98	98
KOMPENSASI	Pearson	,801*	,845*	,776*	,752*	,820*	,781*	,666*	,759*	1
	Correlation	.	.	.	.	.	.	.	.	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N		98	98	98	98	98	98	98	98	98

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,901	8

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	PENEMPATAN KERJA
X2.1	Pearson	1	,548*	,543*	,974*	,586*	,526*	,849**
	Correlation		.	.	.	.	.	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N		98	98	98	98	98	98	98

X2.2	Pearson	,548*	1	,475*	,537*	,932*	,423*		,804**
	Correlation	*		*	*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000		,000
	N	98	98	98	98	98	98		98
X2.3	Pearson	,543*	,475*	1	,512*	,527*	,918*		,785**
	Correlation	*	*		*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000		,000
	N	98	98	98	98	98	98		98
X2.4	Pearson	,974*	,537*	,512*	1	,584*	,563*		,849**
	Correlation	*	*	*		*	*		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000		,000
	N	98	98	98	98	98	98		98
X2.5	Pearson	,586*	,932*	,527*	,584*	1	,577*		,861**
	Correlation	*	*	*	*		*		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000		,000
	N	98	98	98	98	98	98		98
X2.6	Pearson	,526*	,423*	,918*	,563*	,577*	1		,795**
	Correlation	*	*	*	*	*			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000			,000
	N	98	98	98	98	98	98		98
PENEM	Pearson	,849*	,804*	,785*	,849*	,861*	,795*		1
PATAN	Correlation	*	*	*	*	*	*		
KERJA	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	98	98	98	98	98	98		98

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,905	6

### Correlations

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	PELATIHAN KERJA



X3.1	Pearson Correlation	1	,542*	,672*	,464*	,641*	,991*	,542*	,664*	,542*	,664**	,832**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.2	Pearson Correlation	,542*	1	,523*	,424*	,466*	,553*	,981*	,510*	1,000**	,510**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.3	Pearson Correlation	,672*	,523*	1	,430*	,708*	,666*	,523*	,981*	,523*	,981**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.4	Pearson Correlation	,464*	,424*	,430*	1	,496*	,469*	,424*	,442*	,424*	,442**	,632**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.5	Pearson Correlation	,641*	,466*	,708*	,496*	1	,648*	,448*	,686*	,466*	,686**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.6	Pearson Correlation	,991*	,553*	,666*	,469*	,648*	1	,535*	,657*	,553*	,657**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.7	Pearson Correlation	,542*	,981*	,523*	,424*	,448*	,535*	1	,528*	,981*	,528**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.8	Pearson Correlation	,664*	,510*	,981*	,442*	,686*	,657*	,528*	1	,510*	1,000**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.9	Pearson Correlation	,542*	1,000**	,523*	,424*	,466*	,553*	,981*	,510*	1	,510**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

X3.10	Pearson Correlation	,664*	,510*	,981*	,442*	,686*	,657*	,528*	1,00	,510*	1	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
PELATIHAN KERJA	Pearson Correlation	,832*	,806*	,864*	,632*	,775*	,833*	,804*	,860*	,806*	,860**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha		N of Items
		,939
		10

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	,596*	,620*	,676*	,620*	,618*	,534*	,584*	,666*	,484*	,798**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.2	Pearson Correlation	,596*	1	,702*	,513*	,702*	,676*	,519*	,702*	,719*	,639*	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.3	Pearson Correlation	,620*	,702*	1	,466*	1,00	,614*	,540*	,537*	,533*	,632*	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.4	Pearson Correlation	,676*	,513*	,466*	1	,466*	,565*	,352*	,484*	,611*	,361*	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.5	Pearson Correlation	,620*	,702*	1,00	,466*	1	,614*	,540*	,537*	,533*	,632*	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.6	Pearson Correlation	,618*	,676*	,614*	,565*	,614*	1	,449*	,625*	,700*	,490*	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.7	Pearson Correlation	,534*	,519*	,540*	,352*	,540*	,449*	1	,622*	,545*	,697*	,728**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.8	Pearson Correlation	,584*	,702*	,537*	,484*	,537*	,625*	,622*	1	,679*	,716*	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.9	Pearson Correlation	,666*	,719*	,533*	,611*	,533*	,700*	,545*	,679*	1	,682*	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.10	Pearson Correlation	,484*	,639*	,632*	,361*	,632*	,490*	,697*	,716*	,682*	1	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Kinerja Karya wan	Pearson Correlation	,798*	,850*	,838*	,683*	,838*	,795*	,728*	,811*	,835*	,798*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,937	10

## E. Lampiran Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,06373890
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,038
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

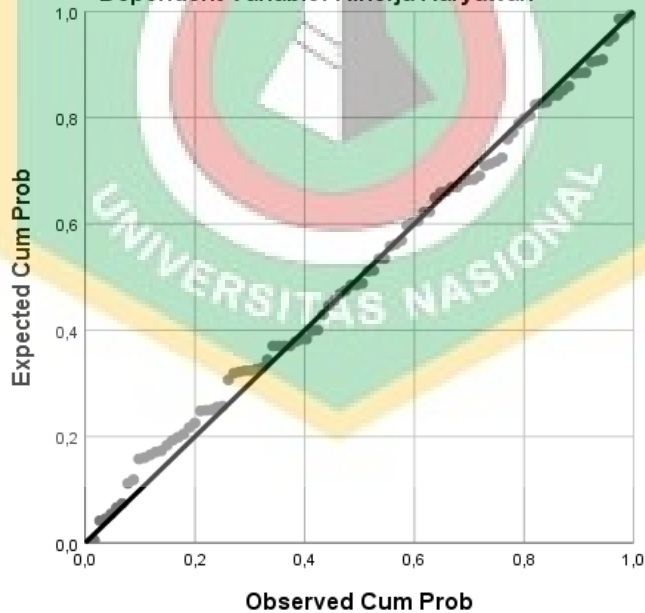
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

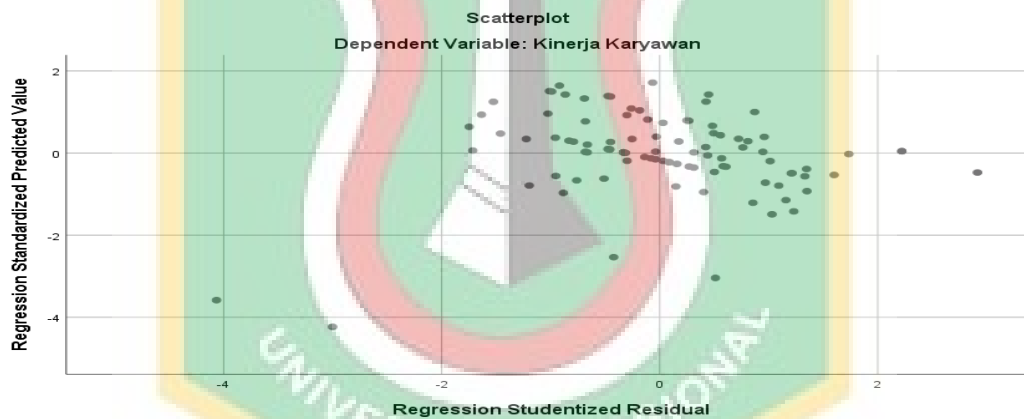


## F. Lampiran Uji Multikolenieritas

		Coefficients <sup>a</sup>										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,356	2,365		2,503	,020						
	KOMPENSASI	,195	,064	,174	3,053	,003	,523	,300	,155	,795	1,257	
	PENEMPATAN KERJA	,509	,095	,395	5,381	,000	,781	,485	,274	,481	2,081	
	PELATIHAN KERJA	,455	,077	,444	5,893	,000	,803	,519	,300	,457	2,189	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## G. Lampiran Uji Heterokedasitas



## H. Lampiran Uji Regresi Linear Berganda

## I. Lampiran Uji T, F dan Uji R

		Coefficients <sup>a</sup>										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,356	2,365		2,503	,020						

KOMPENSASI	,195	,064	,174	3,053	,003	,523	,300	,155	,795	1,257
PENEMPATAN KERJA	,509	,095	,395	5,381	,000	,781	,485	,274	,481	2,081
PELATIHAN KERJA	,455	,077	,444	5,893	,000	,803	,519	,300	,457	2,189

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2827,143	3	942,381	97,292	,000 <sup>b</sup>
	Residual	910,490	94	9,686		
	Total	3737,633	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kompensasi, Penempatan Kerja

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 <sup>a</sup>	,756	,749	3,11224

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kompensasi, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

# SUJATMIKO - TA

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

18%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	4%
2	Submitted to Collin County Community College Student Paper	3%
3	<a href="http://eprints.poltektegal.ac.id">eprints.poltektegal.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://repository.stieipwija.ac.id">repository.stieipwija.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://eprints.binadarma.ac.id">eprints.binadarma.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a> Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Papua Student Paper	1%
9	<a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a>	

Internet Source

1 %

10

[repository.stienobel-indonesia.ac.id](https://repository.stienobel-indonesia.ac.id)

Internet Source

1 %

11

[repositori.usu.ac.id](https://repositori.usu.ac.id)

Internet Source

1 %

12

[etheses.uin-malang.ac.id](https://etheses.uin-malang.ac.id)

Internet Source

1 %

13

[e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id](https://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id)

Internet Source

1 %

14

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

1 %

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 1%

