

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (MANEGGIO)*, 235-246.
- Agustriyana, D. (2015). Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Yuniko Asia Prima Di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship*, 158-178.
- Akbar, I. T. (2017). The Effect Of Motivation To Work The Effectiveness Of Employee at PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2006). *Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Benjamin B., T. M. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Brantas. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Global Edition: Pearson.
- Dewi, S., Yulianto, R., & Ruswanti, E. (2022). The Effect of Job Motivation, Job Satisfaction and Transformational Leadership Style on Employee. *European Journal of Business and Management Research*, 107-113.
- Doni, J. P. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training On Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 137-147.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). The Effect Of Competence, Communication, and Work Environment On The Performance Of Employees Of PT. Indotirta Suaka. *DIMENSI*, 294-306.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- J., D., & A., M. (2018). The Effect of Motivation on Employee Performance Through Employee Satisfaction of The Tax Office in Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 34-38.
- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2018). The Effect of Motivation on Employee Performance Through Employee Satisfaction of The Tax Office in Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*.
- Kadek, N., & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra Publishing House.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kezia K Supit, A. H. (2016). The Effect of the Behavior of leadership, morale and discipline of Effectiveness (Studies on Labor Outsourcing in PT. Telkom Manado). *Jurnal EMBA*, 1098-1107.
- Khairinal. (2016). *Menyusun Proposal Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jambi: Salim.
- Mahmudah Enny W., E. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Mangkunegara, A. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Mortocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Global Edition: Pearson.
- Mulyati, Rais, N. S., & Hasanah. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas kerja Pegawai pada kantor Kecamatan Kota Ciputat Kota Tangerang Selatan. *Cyberpreneurship Innovative and Creative Exact and Social Science*, 199-230.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 33-39.
- Murti, N. B., Rahardjo, K., & Riza, M. F. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Ni Luh K. P. Dewi, A. Y. (2020). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED WORK SATISFACTION IN AGRICULTURE AND FOOD SERVICES, BADUNG REGENCY. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SUSTAINABILITY, EDUCATION, AND GLOBAL CREATIVE ECONOMIC*.
- Nihayah, A. Z. (2019). *Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS*. Semarang: UIN Walisongo.
- Niningsih, & Jaenab. (2021). PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KOTA BIMA. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*.
- Nurhasanah, & Hadli, L. R. (2021). Factors of Job Placement, Self-Efficacy, and Interpersonal Communication on Employee Performance at PT. Alima Usaha Samudera Shipyard Bulang Tanjungpinang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*.
- Nurhasanah; Rikayana. (2021). Factors of Job Placement, Self-Efficacy, and Interpersonal Communication on Employee Performance at PT. Alima Usaha Samudera Shipyard Bulang Tanjungpinang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*.
- O'reilly, R. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*. Siduarjo: Zifatama Publisher.

- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi.
- Rampiandy, E. (2019). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djambi Waras. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*.
- Rezkiawan Tantawi, A. S. (2016). The Role of Job Motivation and Job Satisfaction in Mediating the Effect of Teacher's Certification on The Teacher's Performance in Gorontalo Elementary School. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sandra D., R. Y. (2022). The Effect Of Job Motivation, Job Satisfaction and Transformational Leadership Style on Employee. *European Journal Of Business and Management Research*, 107-113.
- Sari, S. W., Alfishah, E., & Wicaksono, T. (2018). analisis pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap efektivitas kerja pada meubel purnama martapura.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2007). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Siyoto, Sandu, & Sodik, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Steers. (2015). *Efektivitas Kerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Steers, R. M. (1990). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Air Langga.
- Stephen Bach, M. R. (2005). *Managing Human Resources*. Chennai: Wiley.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwandi, S. K. (2021). The Effect of Job Placement, Job Satisfaction and Job Ability on the Performance of As-Shofwan Hospital Employees. *Journal Of Research in Business, Economics, and Education*.
- Syafitri, M. (2020). The Effect Of Selection And Job Placement On Employee Performance In PT. Elastic White Elephant In Tangerang Regency. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 350-355.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 208-216.

- Utami, D. S., Hadiyanto, Syahril, & Susanti, L. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4559-4567.
- V., C. (2017). IMPORTANCE OF EMPLOYEE MOTIVATION & JOB SATISFACTION. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 10-20.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human Resource Development*. Cincinnati: OH South-Western Cengage Learning.
- Yomi Martin, R. G. (2022). Employee Motivation, Job Reengineering, and Perceived Job Satisfaction: A Quantitative Correlational Approach. *Business Management Research & Applications: A Cross-Disciplinary Journal*, 60-106.

# LAMPIRAN

# **LAMPIRAN 1**

## **KUESIONER PENELITIAN**

## KUESIONER PENELITIAN

### “PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. XLA CIPTAPERKASA”

#### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda cek (√) pada pilihan yang tersedia untuk jawaban anda, setiap pernyataan dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan keterangan

sebagai berikut :

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
N : Netral  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

#### A. PENEMPATAN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Tingkat pendidikan saya sudah sesuai dengan syarat jabatan saya.					
2	Latar belakang pendidikan saya seseuai dengan pekerjaan saya.					
3	Saya dapat menerapkan teori yang saya ketahui dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
4	Saya memiliki keterampilan dalam menganalisis data dan mengambil keputusan.					
5	Keterampilan saya sangat menentukan posisi saya didalam perusahaan.					
6	Pengalaman kerja yang sesuai akan sangat membantu menyelesaikan pekerjaan saya.					

**B. MOTIVASI (X2)**

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya menyukai tantangan dalam bekerja.					
2	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya.					
3	Saya memiliki keinginan untuk berprestasi dalam pekerjaan saya.					
4	Saya memiliki keinginan untuk memimpin kelompok kerja dalam pekerjaan saya.					
5	Saya memiliki keinginan untuk berhubungan baik dengan rekan kerja saya.					
6	Saya memiliki keinginan untuk berkerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					

**C. EFEKTIVITAS KERJA (Y)**

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya selalu berkontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan tim.					
2	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat.					
3	Saya selalu berkoordinasi dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Saya dapat mengikuti perubahan tren dalam pekerjaan.					
5	Hasil kerja saya sesuai dengan sasaran perusahaan.					



# **LAMPIRAN 2**

## **HASIL OLAH DATA**

VARIABEL PENEMPATAN KERJA (X1)							
NO.	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	TOTAL
1.	5	5	5	5	5	5	30
2.	4	2	5	4	2	5	22
3.	4	4	4	4	5	4	25
4.	4	4	4	4	4	5	25
5.	4	4	5	4	4	5	26
6.	4	4	4	4	4	5	25
7.	5	5	5	5	5	5	30
8.	3	2	2	4	4	4	19
9.	3	3	4	4	4	3	21
10.	2	4	4	4	4	3	21
11.	4	5	3	5	4	3	24
12.	3	4	3	3	3	3	19
13.	5	4	4	4	4	4	25
14.	4	4	3	4	4	5	24
15.	3	3	5	3	3	5	22
16.	4	4	4	4	4	4	24
17.	2	2	4	4	4	4	20
18.	4	4	4	4	4	4	24
19.	4	4	4	4	4	4	24
20.	5	5	5	5	5	5	30
21.	3	4	3	3	3	4	20
22.	4	4	4	5	5	4	26
23.	4	4	3	3	4	4	22
24.	4	4	4	4	4	4	24
25.	4	4	5	5	4	5	27
26.	3	3	3	3	4	3	19
27.	4	4	1	3	1	4	17
28.	4	4	4	4	4	4	24
29.	4	3	5	4	3	5	24
30.	4	5	4	4	4	5	26
31.	4	5	4	4	5	5	27
32.	4	4	4	5	5	4	26
33.	4	5	4	5	4	5	27
34.	4	4	4	3	4	3	22
35.	4	4	5	4	5	5	27

VARIABEL MOTIVASI (X2)							
NO.	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	TOTAL
1.	5	5	5	5	5	5	30
2.	4	5	3	2	5	3	22
3.	4	5	5	4	5	5	28
4.	5	5	5	4	5	5	29
5.	5	5	5	4	5	5	29
6.	5	5	5	4	5	5	29
7.	5	5	3	3	5	5	26
8.	4	4	4	3	4	4	23
9.	3	4	4	4	5	4	24
10.	4	4	4	3	5	4	24
11.	3	5	3	4	5	5	25
12.	3	4	3	3	3	3	19
13.	4	5	5	4	5	4	27
14.	5	5	5	5	4	4	28
15.	5	5	5	3	5	5	28
16.	5	4	4	4	5	5	27
17.	4	4	4	4	5	5	26
18.	4	4	4	4	4	4	24
19.	4	4	4	4	4	4	24
20.	5	5	5	5	5	5	30
21.	4	5	5	4	5	5	28
22.	4	5	5	5	5	5	29
23.	4	5	4	3	5	4	25
24.	4	4	4	4	4	4	24
25.	4	5	5	5	5	5	29
26.	4	4	4	4	4	4	24
27.	3	5	4	3	5	5	25
28.	5	5	5	5	5	5	30
29.	4	5	5	4	5	5	28
30.	5	4	4	4	5	4	26
31.	5	5	5	5	5	5	30
32.	5	5	5	4	5	4	28
33.	4	5	4	5	4	5	27
34.	3	4	5	4	3	3	22
35.	5	5	5	5	5	5	30

VARIABEL EFEKTIVITAS KERJA (Y)						
NO.	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	3	4	4	4	4	19
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	4	21
5	5	4	5	4	4	22
6	4	5	5	5	4	23
7	4	3	4	3	4	18
8	4	4	3	4	3	18
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	3	19
11	4	3	4	4	5	20
12	3	3	3	3	4	16
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	5	4	21
15	4	5	5	5	3	22
16	4	4	4	4	5	21
17	4	3	4	3	3	17
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	5	4	4	21
22	5	5	5	5	4	24
23	4	3	5	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	4	4	23
26	3	4	3	3	3	16
27	4	4	4	3	4	19
28	5	5	5	5	5	25
29	4	3	5	3	4	19
30	5	4	4	5	4	22
31	4	4	5	5	5	23
32	4	5	4	5	5	23
33	4	5	4	4	5	22
34	4	4	4	4	4	20
35	5	4	5	5	5	24

**LAMPIRAN 3**

**HASIL ANALISIS DATA**

**MENGGUNAKAN SPSS**

## 1. Uji Validitas

### a. Variabel Penempatan Kerja (X1)

		Correlations						
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.585**	.306	.450**	.283	.480**	.731**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.074	.007	.099	.004	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1_2	Pearson Correlation	.585**	1	.112	.384*	.416*	.183	.645**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.521	.023	.013	.293	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1_3	Pearson Correlation	.306	.112	1	.443**	.415*	.504**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.074	.521		.008	.013	.002	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1_4	Pearson Correlation	.450**	.384*	.443**	1	.570**	.343*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.007	.023	.008		<.001	.043	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1_5	Pearson Correlation	.283	.416*	.415*	.570**	1	.104	.691**
	Sig. (2-tailed)	.099	.013	.013	<.001		.550	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1_6	Pearson Correlation	.480**	.183	.504**	.343*	.104	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.004	.293	.002	.043	.550		<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1	Pearson Correlation	.731**	.645**	.693**	.756**	.691**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

**b. Variabel Motivasi (X2)**

**Correlations**

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.356*	.447**	.328	.420*	.423*	.707**
	Sig. (2-tailed)		.036	.007	.054	.012	.011	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2_2	Pearson Correlation	.356*	1	.422*	.239	.548**	.541**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.036		.012	.167	<.001	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2_3	Pearson Correlation	.447**	.422*	1	.607**	.247	.399*	.752**
	Sig. (2-tailed)	.007	.012		<.001	.152	.018	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2_4	Pearson Correlation	.328	.239	.607**	1	.066	.466**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.054	.167	<.001		.707	.005	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2_5	Pearson Correlation	.420*	.548**	.247	.066	1	.640**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.012	<.001	.152	.707		<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2_6	Pearson Correlation	.423*	.541**	.399*	.466**	.640**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.011	<.001	.018	.005	<.001		<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.707**	.680**	.752**	.679**	.644**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

**c. Variabel Efektivitas Kerja (Y)**

**Correlations**

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1
Y1_1	Pearson Correlation	1	.431**	.607**	.534**	.354*	.764**
	Sig. (2-tailed)		.010	<.001	<.001	.037	<.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y1_2	Pearson Correlation	.431**	1	.369*	.682**	.259	.741**
	Sig. (2-tailed)	.010		.029	<.001	.133	<.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y1_3	Pearson Correlation	.607**	.369*	1	.518**	.364*	.753**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.029		.001	.032	<.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y1_4	Pearson Correlation	.534**	.682**	.518**	1	.433**	.855**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001		.009	<.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y1_5	Pearson Correlation	.354*	.259	.364*	.433**	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.037	.133	.032	.009		<.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y1	Pearson Correlation	.764**	.741**	.753**	.855**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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



## 2. Uji Realibilitas

### a. Variabel Penempatan Kerja (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	6

### b. Variabel Motivasi (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	6

### c. Variabel Efektivitas Kerja (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	5

## 3. Analisis Regresi Linear Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.886	2.352		.802	.428
	X1	.216	.097	.292	2.217	.034
	X2	.519	.113	.602	4.572	<.001

a. Dependent Variable: Y1

#### 4. Hasil Uji Parsial (t)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.886	2.352		.802	.428
	X1	.216	.097	.292	2.217	.034
	X2	.519	.113	.602	4.572	<.001

a. Dependent Variable: Y1

#### 5. Hasil Uji Simultan (F)

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.405	2	65.203	33.017	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	63.195	32	1.975		
	Total	193.600	34			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

#### 6. Uji Koefisien Determinansi ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.674	.653	1.405

a. Predictors: (Constant), X2, X1

# **LAMPIRAN 4**

## **BIODATA DIRI**

## LAMPIRAN 4

### BIODATA

#### Identitas Diri

Nama : Nizar Sabri H. Bossa  
Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 26 Juli 2001  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Alamat Rumah : Jl. Mangga Pao-Pao No.141, Gowa  
No. Telepon : 0811 444 9440 (WA)  
E-mail : [nisarbossa@gmail.com](mailto:nisarbossa@gmail.com)



#### Riwayat Pendidikan

##### **A. Pendidikan Formal**

1. 2008 - 2013 : SDIT AL-BIRUNI MAKASSAR
2. 2013 - 2016 : SMPIT AL-FITYAN SCHOOL GOWA
3. 2016 - 2019 : MAN 2 NEGERI MAKASSAR
4. 2019 – 2023 : S1 Manajemen Universitas Hasanuddin

##### **B. Pendidikan Non Formal**

1. 2019 : Pelatihan *Basic Learning Skill, Character and Creativity(BALANCE)* Universitas Hasanuddin.