DAFTAR PUSTAKA

Agus Dharma,2003,**Manajemen Supervisi**,Raja Grafindo Persada Jakarta.

Husein Umar,1999,**Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi**,Gramedia Jakarta.

Ambar Teguh Sulistiyani, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Graha Ilmu.

Anwar Prabu mangkunegara, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Rosda.

Sudjana, 2002,**Metoda Statistika**, Tarsito Bndung.

Jonathan Sarwono,2005,**Riset Pemasaran dengan SPSS**, CV.Andi Offset Yogyakarta.

Sugiyono, 2000,**Metode Penelitian Bisnis**,Alfabeta Bandung.

Stephen P.Robbins, 1994,**Teori Organisasi**,Arcan Bandung.

Surya Dharma, 2010,**Manajemen Kinerja**,Pustaka Pelajar Yogyakarta.

Stephen P. Robins ,2003, **Perilaku Organisasi**,Gramedia Jakarta.

Endin Nasrudin ,2010,**Psikologi Manajemen**,CV Pustaka Setia,Bandung.

Malayu S.P.Hasibuan, 2002,**Manajemen Sumber Daya Manusia**,Bumi Aksara Bandung.

Ulbert Silalahi, 1996,**Asas-Asas Manajemen**,Mandar Maju Bandung.

Suharsimi Arikunto1998, **Prsedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Rineka Cipta.

JURNAL

http://blog.binadarma.ac.id/muhammadinah/?p=54

Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rizky Karunia Jaya Palembang

Posted on October 26, 2010 by admin

Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rizky Karunia Jaya Palembang

Oleh
Henni Indriyani, SE., Ak., M.Si
Muhammadinah, SE., M.Si

Abstrak: Penelitian ini dilakukan pada PT. Rizky Karunia Jaya Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rizky Karunia Jaya Palembang. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah , disiplin kerja dan kinerja. metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara parsial mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja. Disiplin kerja juga secara parsial mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja. Dimana jika dan disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Kata Kunci: , Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract: This Research is done at PT. Rizky Karunia Jaya Palembang. This Research aim to to know discipline and ability influence work to employees performance of PT. Rizky Karunia Jaya Palembang. As for research variable used in this research is ability, discipline work and the performance. analysis method used by is doubled regresi. Result of research obtained by that ability by parsial have an effect on signifikan to employees performance, discipline work by parsial have an effect on signifikan to discipline and ability and employees performance work together have an effect on signifikan to employees performance. Later;Then the ability by parsial have relation which are positive

and strong to performance. Discipline work also by parsial have relation which are positive and strong to performance. Where if discipline and ability work to mount hence the employees performance also mount

Keyword: Ability, Discipline Work, Performance

PENDAHULUAN

Tingkat seorang karyawan merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk menentukan suatu jabatan bagi karyawan tersebut. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Meningkatkan dan kedisiplinan seseorang tidak semudah yang kita duga. Kenyataannya walaupun ketentuan penggajian telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan keputusan pemerintah, belum menjadi jaminan bahwa para karyawan otomatis akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Misalnya walaupun ketentuan jam kerja telah ditentukan jam 07.30 sampai dengan jam 16.00 WIB untuk pimpinan dan staff pelaksana setiap hari kerja, tidak mustahil karyawan dapat saja datang terlambat dengan berbagai alasan.

Mengisi daftar hadir bukanlah jaminan bahwa karyawan akan bekerja dengan bersungguh-sungguh, karena bisa saja pada saat penyelia tidak berada di tempat kerja para karyawan justru memanfaatkan waktu tersebut untuk bersantai-santai. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kerja karyawan. Jadi tercapainya tingkat kinerja kerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja karyawan seperti melalui pengembangan sumber daya manusia.

Pihak manajemen dalam organisasi selalu mengharapkan kinerja kerja yang tinggi. Hal ini perlu juga diimbangi dengan adanya seorang pimpinan yang memiliki mengatur organisasinya dengan bijak. Salah satu faktor yang menentukan kinerja kerja karyawan adalah . Ada dua jenis yang dapat menunjang kinerja seorang karyawan yaitu mental dan phisik. seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. merupakan bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara phisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Kondisi yang ada di PT. Rizky Karunia Jaya menunjukkan bahwa sebagian karyawan mempunyai kinerja yang rendah, walaupun mereka telah mempunyai yang relatif memadai. Rendahnya kinerja ini ditunjukkan dari lemahnya mereka dalam penyelesaian-penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu kondisi yang ada juga menunjukkan bahwa motivasi yang ada relatif rendah yang tergambar dari kinerja yang rendah pula. Selain itu masih sering terlihat karyawan yang masih kurang disiplin dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

Keadaan ini dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat.

TINJAUAN PUSTAKA

1.

(abilities) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud dengan atau abilities ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara phisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman(Soehardi, 2003, h. 24).. Sedangkan menurut Robbins dalam bukunya Perilaku Organisasi (2003, h. 52) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Soelaiman (2007, h. 112) adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki atau keterampilan untuk bekerja dengan baik. dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang di miliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Menurut Robert Kreitner (2005, h. 185) yang dimaksud dengan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan maksimum phisik dan mental seseorang.

Menurut Stepen P. Robbins (2006, h. 46) (ability) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu intelektual dan phisik. intelektual adalah yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. phisik adalah yang diperlukan untuk melaksanakan tugas – tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.

Lima dimensi intelektual tersebut adalah sebagai berikut (Robbins, 2006, h. 53):

1. Kecerdasan numeric (untuk berhitung dengan cepat dan tepat)
2. Pemahaman verbal (memahami apa yang dibaca atau di dengar serta hubungan kata satu sama lain)
3. Penalaran induktif (mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut)
4. Penalaran deduktif (mengenakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen)
5. Ingatan (menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu)

Lebih lanjut Robbin mengemukakan lima phisik utama yaitu (2006, h. 55):

1. Kekuatan dinamis (untuk menggunakan kekuatan otot secara berulang – ulang.)
2. Kekuatan tubuh (mengenakan kekuatan otot dengan mengenakan otot – otot tubuh)
3. Keluwesan dinamis (melaksanakan gerakan cepat)
4. Keseimbangan (mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan – kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu)
5. Stamina (melanjutkan kerja sepanjang suatu kurun waktu)

Sedangkan menurut Mc Shane & Glinow dalam Buyung (2007, h. 37) ability the natural

aptitudes and learned capabilities required to succesfully complete a task (adalah kecerdasan – kecerdasan alami dan kapabilitas dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas). Kecerdasan adalah bakat alami yang membantu para karyawan mempelajari tugas – tugas tertentu lebih cepat dan mengerjakannya lebih baik. Menurut Greenberg & Baron dalam Buyung (2007, h. 38) mendefiniskan abilities mental and physical capasities to perform various tasks (– adalah kapabilitas mental dan phisik untuk mengerjakan berbagai tugas – tugas). – terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja adalah intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas – tugas kognitif dan phisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan – tindakan phisik.

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin

Pengertian istilah disiplin (discipline) adalah merupakan prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan, karena melanggar peraturan atau prosedur (Rivai: 2005, 367) . Sedangkan menurut Handoko (2001, h. 208) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positip, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatip yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatip yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apatis atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas, adalah sebagai berikut:

a). Untuk memperbaiki pelanggar

b). Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa

c). Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektip.

Bentuk tindakan pendisiplinan yang terakhir adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan departemen personalia, tetapi pandangan tersebut tidak realistik. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan. Kadang-kadang lebih baik bagi seorang karyawan untuk pindah bekerja di perusahaan lain. Bagaimanapun juga, organisasi mempunyai batas yang dapat dicurahkan untuk mempertahankan seorang karyawan jelek.

Ada bebera faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, dimana disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin (Alvin, 1996, h. 75) interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional) adalah:

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung

disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (2003, 27)

1. Disiplin karena kepatuhan
2. Disiplin karena identifikasi
3. Disiplin karena intemalisasi

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Dengan bersikap positif, diharapkan pemimpin dapat mengambil tindakan secara tenang, sadar, dan tidak emosional. Upaya menanamkan disiplin pada dasamyaadalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karenanya, komunikasi terbuka adalah kuncinya.

Menurut Rivai (2005, h. 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Mathis (2006, h. 511) yang dimaksud dengan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan organisasional. Ada dua pendekatan pada disiplin yaitu:

1. Pendekatan disiplin yang positif

Pendekatan disiplin yang positif bergantung pada filosofi bahwa pelanggaran adalah tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa hukuman. Dalam pendekatan ini, para manajer berfokus pada pencarian fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diinginkan, daripada menggunakan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

Keunggulan dari pendekatan yang positif ini berfokus pada penyelesaian masalah. Kesulitan yang paling besar pada pendekatan yang positif disiplin adalah banyaknya jumlah pelatihan yang dibutuhkan oleh para supervisor dan manajer untuk menjadi konselor – konselor yang efektif, dan membutuhkan lebih banyak waktu dalam kedudukan sebagai supervisor daripada pendekatan disiplin progresif.

2. Pendekatan disiplin progresif

Seperti pada pendekatan yang lain, disiplin progresif menggabungkan serangkaian langkah, dimana setiap langkah menjadi lebih keras progresif dan dirancang untuk mengubah perilaku karyawan yang tidak pantas. Suatu sistem disiplin progresif yang umum dan sebagian besar prosedur disiplin progresif menggunakan teguran – teguran verbal dan tertulis serta penskoran sebelum pemecatan. Penskoran mengirimkan pesan

yang kuat kepada seorang karyawan bahwa perilaku pekerjaan yang tidak diinginkan harus diubah atau mungkin sekali akan terjadi pemberhentian. Pendekatan progresif memberikan peluang kepada seorang karyawan untuk mengoreksi kekurangan sebelum dipecat. Dengan mengikuti urutan progresif tersebut akan memastikan bahwa baik sifat maupun keseriusan masalah dikomunikasikan dengan jelas kepada karyawan. Tidak semua langkah dalam prosedur disiplin progresif dituruti dalam setiap kasus. Beberapa pelanggaran yang serius dibebaskan dan prosedur progresif mungkin berakhir pada pemberhentian dengan segera.

Siagian (2004, h. 305) mengemukakan bahwa disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Serta disiplin merupakan tindakan manejemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya, serta meningkatkan prestasi kerja. Melihat kutipan tersebut, disiplin diarahkan untuk memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan secara sukarela untuk dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Hasibuan (2002, h.193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena makin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan memperhatikan hal tersebut di atas, tanpa disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil.

Sedarmayanti (2001, h. 10) kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tugas. Tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Berkaitan erat dengan gaya kemampuan yang partisipatip, Yukl (2005, h. 157) berpendapat bahwa mengikutsertakan orang lain dalam membuat keputusan seringkali meruakan suatu kebutuhan untuk membuat agar keputusan tersebut diterima dan diimplementasikan dalam organisasi. Artinya, para karyawan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan yang akhirnya mendorong para karyawan untuk dapat berpartisipasi, dalam hal ini para karyawan akan lebih dekat lagi mengenal karakter pimpinannya dan mendorong minat untuk membantu pimpinan dengan penuh kesadaran.

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang karyawan (Handoko, 2001, h. 208):

1). Kehadiran
2). Ketaatan
3). Ketepatan waktu
4). Prilaku

b. Mengatur dan Mengelola Disiplin
Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Jika karyawan menghadapi tantangan tindakan disipliner, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Di sini para penyelia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin dengan baik. Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menemukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar (Rivai, 2005, h. 450-452).

1) Standar disiplin
Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum; aturan komunikasi dan ukuran capaian. Tiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh.
Karyawan yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah:
a). Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran;
b). Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan;
c). Ke dua hal di atas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.
2) Penegakkan standar disiplin
Jika pencatatan tidak adil/syah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dan pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.
Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan, pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan team kerja di dalam sebuah organisasi, dimana tindakan disipliner (disciplinary action) menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Dan para karyawan yang tidak beraksi secara terang-terangan terhadap tindakan-tindakan disiplin yang tidak dapal dibenarkan, maka moral karyawan kemungkinan merosot, yang secara negatif akan mempengaruhi jalannya organisasi, hal ini disebabkan karena:
1. Terdapat disiplin manajerial (manajerial discipline) di mana segala sesuatu tergantung pada pimpinan dari permulaan hingga akhir.
2. Terdapat disiplin tim (team discipline) dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari saling ketergantungan satu sama lain dan saling ketergantungan ini berasal dari suatu komitmen oleh setiap anggota terhadap keseluruhan organisasi, kegagalan seseorang akan

menjadi kebutuhan semua orang.
3. Terdapat disiplin diri (self discipline) dimana pelaksana tunggal semua tergantung pelatihan, ketangkasan dan kendali diri.

3. Kinerja
a. Pengertian Kinerja
Sherman and Ghomes dalam Soelaiman (2007, h. 279) "Job performance is the amount of succesfull role achievement" (Prestasi kerja/kinerja adalah jumlah / ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai).
Menurut Soelaiman dalam bukunya Manajemen Kinerja (2007, h. 279) memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, , pengetahuan dan pengalamannya.
Kemudian ia juga menjelaskan (2007, h. 283) kinerja karyawan (employee performance) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan.

b. Pengertian Penilaian Kinerja
Soelaiman (2007, h. 280) penilaian kinerja sering digunakan dengan pemahaman evaluasi kinerja (performance appraisal / evaluation) memiliki beberapa istilah seperti: merit rating, behavioral assesment, employee evaluation, personal review, dan sebagainya. Dengan demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.
Evaluasi / penilaian kinerja secara prosedur pada dasarnya meliputi: (1) penetapan standar kerja, (2) penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar – standar ini dan (3) memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan sebagai pengakuan atas kinerja dan diharapkan untuk terus berkinerja lebih tinggi lagi. (Soelaiman, S., 2007, h. 280).
Pendapat lainnya Towers (2007, h. 281) penilaian kinerja didefinisikan sebagai "The systematic review of the performance of staff, on a written basis, at reguler time intervals and the holding of appraisal interviews at which staff have the opportunity to discuss performance issues past, present and future, on a one to one basis, usualy with their immediate line manager.
Sedangkan menurut Mondy and Noe (2007, h. 281) Performance appraisal (PA) is a formal system of periodic review and evaluation of an individuals job performance.
Tujuan dari evaluasi / penilaian kinerja seperti yang dikemukakan oleh Anderson dalam Towers (2007, h. 281) adalah "Performance appraisal, by providing feedback to employee on job performance, creates a basis for improvement and development. Masih

dalam buku yang sama Cameron berpendapat bahwa penilaian kinerja mempunyai tujuan sebagai berikut: ….is to create a learning experience.
Di sisi lain Putti (2007, h. 282) memberikan alasan dari pelaksanaan evaluasi / penilaian kinerja adalah:
a. Such a program increases a supervisor's ability to judge subordinate accurately.
b. An accurate performance evaluation program can mean better performance by employees, higher morale, lower turnover, lower rate absenteeism and more realistic and positive development of employee's potential.
c. The performance review program suggested here, helps to eliminate any misunderstanding as to the job responsibilities and objectives.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja
Tujuan dilakukannya penilaian kinerja berdasarkan periode waktunya adalah sebagai berikut: (Soelaiman, 2007, 285)
1). Untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi karyawan atas kinerja pada periode waktu sebelumnya (to reward past performance)
2). Untuk memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan (to motivate future performance improvement)
Manfaat penilaian kinerja antara lain adalah:
1). Sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan menaikkan atau menurunkan gaji.
2). Sebagai dasar informasi dan dasar untuk pengambilan keputusan mengenai status karyawan, pemutusan hubungan kerja (PHK), demosi, dan lain sebagainya.
3). Sebagai dasar informasi dan data untuk kebijakan promosi
4). Sebagai dasar informasi dan data untuk penempatan-penempatan (positioning) karyawan pada tugas-tugas tertentu.
5). Sebagai dasar informasi dan data untuk menilai efektivitas setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan.
6). Sebagai dasar informasi dan data untuk memperkirakan kebutuhan akan pelatihan bagi karyawan dalam organisasi.
7). Sebagai dasar informasi dan data untuk mengevaluasi program latihan, efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, mekanisme pengawasan dan monitoring, kondisi kerja, peralatan-peralatan kerja, dan kerja karyawan
8). Sebagai dasar informasi dan data untuk mengetahui aspek-aspek kompetensi yang masih perlu ditingkatkan oleh karyawan
9). Sebagai dasar informasi dan data untuk memperbaikan dan mengembangkan deskripsi pekerjaan (job description) maupun desain pekerjaan (job design).
10). Hasil penilaian kinerja (performance appraisal) karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

d. Persiapan Penilaian Kinerja

Agar pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilaksanakan dengan baik, perlu dipersiapkan sistem dan cara penilaian kinerja yang sistematis dan konstruktif. Hubungan dengan pekerjaan, sifat kepraktisan, standar-standar, dan ukuran yang dapat diandalkan harus ada dalam sistem-sistem penilaian kinerja yang akan diterapkan. (Soelaiman, 2007, 292)

Disamping hal tersebut dengan perencanaan kinerja semua pihak dapat memperjelas apa tugas – tugas pekerjaan dan tanggung jawab dari masing – masing, karena dalam perencanaan kinerja mencakup peluang adanya suatu forum interaksi bukan hanya hal – hal yang khusus saja tetapi sangat mungkin pada hal lainnya dalam organisasi.

Dalam buku yang sama Soelaiman menjelaskan langkah – langkah dalam perencanaan kinerja pada umumnya mencakup aspek persiapan, dialog dan pertemuan/pembahasan dan keputusan sebagai kesepakatan dari proses tersebut.

Tahap persiapan dalam proses perencanaan kinerja merupakan langkah pemahaman terhadap proses dan hubungan berbagai aspek fungsi dengan manajemen kinerja. Manajer maupun karyawan harus memiliki komitmen dan mengerti tentang visi dan tujuan yang hendak dicapai organisasi. Dalam tahap ini keterlibatan semua pihak, manajer dan karyawan diharapkan dapat mengkaji ulang tentang deskripsi kerja secara fungsional dan fleksibel.

Tahap pertemuan merupakan langkah kebersamaan dalam suatu forum dimana baik para manajer maupun karyawan secara personal dalam posisi yang sama memiliki kesempatan dan tanggung jawab mendiskusikan mengenai tugas pekerjaan dan kinerjanya. Untuk mencapai sasaran dalam tahap ini perlu dipahami landasan filosofis tentang proses pekerjaan.

Penilai perlu disiapkan dan dipastikan memiliki komitmen terhadap obyektivitas dan akurasi hasil penilaian. Penilai sering tidak berhasil untuk tidak melibatkan emosinya dalam menilai karyawan, dan ini dapat terjadi karena berbagai macam faktor, yaitu: hallo effect (enggan menilai hal-hal yang ekstrim walau seharusnya secara obyektif bernilai ekstrim), menilai terlalu lunak atau terlalu keras, prasangka pribadi, serta menilai berdasarkan data atau fakta dari waktu yang paling akhir saja (Umar, 2004, h. 87).

e. Penilaian Kinerja yang Efektif

Penilaian kinerja akan efektif apabila dalam penilaian kinerja benar-benar memperhatikan dan memprioritaskan dua hal berikut (Soelaiman, 2007, 297)

1). Kriteria pengukuran kinerja memenuhi objektivitas. Untuk memenuhi persyaratan ini, maka ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria pengukuran kinerja yang obyektif, yaitu meliputi:

a). Relevansi. Relevansi berarti harus ada kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan penilaian kinerja. Misalnya apabila tujuan perusahaan adalah meningkatkan kualitas produk dan penilaian kinerja dilakukan di bagian produksi, maka kualitas pekerjaan seseorang dijadikan kriteria lebih utama dibandingkan dengan keramahan.

b). Reliabilitas. Reliabilitas berarti harus terpenuhinya konsistensi atas kriteria yang dijadikan ukuran kinerja. Dalam hal ini cara melakukan pengukuran dan pihak yang

melakukan penilaian kinerja turut mempengaruhi reliabilitas pengukuran
c). Diskriminasi. Diskriminasi berarti pengukuran dan penilaian kinerja harus mampu menunjukkan perbedaan-perbedaan kinerja hasil pengukuran. Hasil pengukuran yang seragam, misalnya baik semua atau jelek semua menunjukkan tidak ditemukannya diskriminasi dalam penilaian kinerja.
2). Proses penilaian kinerja mempertahankan nilai objektivitas. Proses penilaian kinerja sangat penting diperhatikan. Objektivitas dalam proses penilaian berarti tidak adanya pilih kasih, pengistimewaan, atau bahkan kecurangan dalam proses penilaian kinerja terhadap karyawan tertentu.
Sedangkan Brennan (2007, h. 302) menyatakan aspek yang dijadikan ukuran untuk menilai kinerja karyawan meliputi : job knowledge, initiative, planning and organizing of work and subordinates, follow up, delegating, quality of work, comunicating, work as a teammember, management ability, progress toward goals.
Beberapa dimensi kinerja yang evaluasinya dilakukan oleh anggota – anggota tim pada prinsipnya dapat mencakup (Soelaiman, 2007, h. 322):
1. Kehadiran dan ketepatan waktu
2. antar personal
3. Sikap mendukung kelompok
4. Perencanaan dan koordinasi
Penilaian kinerja hendaknya dialakukan jika penilai memahami benar penerapan karakteristik sistem penilaian agar efektif. Karakteristik tersebut berkaitan erat dengan kriteria yang terkait dengan pekerjaan (Soelaiman, 2007, h. 334) yaitu (a) performance expenctation, (b) standarized (c) managerial skill (d) capability appraiser (e) communication (f) accesbility employee.

METODE PENELITIAN

Populasi

Jumlah populasi karyawan pada PT. Rizky Karunia Jaya sebanyak 66 orang. Menurut Arikunto (2002, h. 112) apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya tetapi jika lebih, dapat diambil antara 10% – 15% atau 20% – 25% tergantung dari peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan biaya, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang maka semua karyawan tersebut diambil sebagai sampel. Pengambilan tersebut dilakukan dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian Bisnis (1999, h. 78) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Analisis Data

Sesuai dengan jenis data, data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Dalam menjelaskan pengaruh antara variabel independen dengan dependen, model yang digunakan adalah model regresi linier berganda, yang dapat dinyatakan sebagai berikut.
$\hat{Y} = a + b1X1 + b2X2 + e$
Dimana:

$\hat{Y}$ = Kinerja
a = Konstanta
b1,b2 = koefisien regresi
X1 =
X2 = Disiplin Kerja
e = error term

PEMBAHASAN
a. Pengaruh Variabel (X1) dengan Kinerja (Y)
Regresi Linier Sederhana
Y = a + bx1 + e

Setelah dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS, maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:
Diketahui nilai konstanta sebesar -2,007 dan nilai (X1) sebesar 0,586. Dari sini diperoleh persamaan regresi yaitu Y = -2,007 + 0,586X . Hal ini berarti bahwa:
a. Konstanta (a) = -2,007 artinya tanpa adanya , maka karyawan tidak akan ada kinerjanya.
b. Koefisien regresi (X1) = 0,586 artinya apabila ditingkatkan sebanyak 1 kali, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,586 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Kemudian diperoleh nilai t hitung sebesar 3,026 lalu dibandingkan dengan nilai t tabel (1/2 0,05 ; 23) sebesar 2,069. Kesimpulan, oleh karena t hitung > t tabel maka Ho ditolak artinya secara parsial berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan PT. Rizky Karunia Jaya Palembang.
Kemudian diketahui nilai korelasi pearson (pearson correlation) sebesar 0,931 yang merupakan nilai r hitung. Angka ini menunjukkan hubungan positif antara dan kinerja artinya jika karyawan tersebut meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Diperoleh nilai probabilitasnya sebesar 0,000. Oleh karena nilai probabilitasnya 0,000 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 berarti hubungan antara (X1) dengan kinerja (Y) signifikan.
Di ketahui nilai koefisien korelasi (R) antara variabel (X1) dan kinerja (Y) adalah 0,931, ini berarti bahwa hubungan antara (X1) dengan kinerja (Y) sebesar 0,931 (hubungannya sangat kuat). Nilai koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,864 ini berarti bahwa 86,4% kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh karyawan dan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)
Regresi Linier Sederhana
Y = a + bx2 + e

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS, maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:
Diketahui nilai konstanta sebesar 0,561 dan nilai Disiplin kerja (X2) sebesar 0,842. Dari sini diperoleh persamaan regresi yaituY = 0,561 + 0,842X . Hal ini berarti bahwa:
a. Konstanta (a) = 0,561 artinya tanpa adanya kedisiplinan, maka kinerja pegawai hanya sebesar 0,561.
b. Koefisien regresi (X1) = 0,842 artinya apabila kedisiplinan karyawan ditingkatkan sebesar 1 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,836 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Kemudian juga diperoleh nilai t hitung sebesar 11,015 lalu dibandingkan dengan nilai t tabel (1/2 0,05 ; 28) sebesar 2,069. Kesimpulan, oleh karena t hitung > t tabel maka Ho ditolak artinya kedisiplinan secara parsial berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan PT. Rizky Karunia Jaya Palembang.
Diketahui nilai korelasi pearson (pearson correlation) sebesar 0,917 yang merupakan nilai r hitung. Angka ini menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja artinya jika disiplin kerja tersebut meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
Kemudian juga diperoleh nilai probabilitasnya sebesar 0,000. Oleh karena nilai probabilitasnya 0,000 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 berarti hubungan antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja (Y) signifikan.
Di ketahui nilai koefisien korelasi (R) antara variabel disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y) adalah 0,917, ini berarti bahwa hubungan antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja (Y) sebesar 0,917 (hubungannya sangat kuat). Nilai koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,841 ini berarti bahwa 84,1% kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh disiplin kerja dan sisanya 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain.
c. Pengaruh Variabel (X1), Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)
Regresi Linier Berganda
Y = a + bx1 + bx2 + e
Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS, maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:
Diketahui nilai konstanta sebesar 0,450, nilai variabel (X1) sebesar 0,902 dan nilai variabel disiplin (X2) sebesar 0,820. Dari sini diperoleh persamaan regresi yaituY = 0,450 + 0,902X1 + 0,820X2 .
Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:
• Konstanta (a) = 0,450 artinya tanpa adanya dan disiplin kerja, maka kinerja pegawai hanya sebesar 0,450.
• Koefisien regresi X1 = 0,902 artinya apabila meningkat sebesar 1 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,902 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
• Koefisien regresi X2 = 0,820 artinya apabila disiplin kerja meningkat sebesar 1 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,820 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. secara parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Rizky Karunia Jaya Palembang. Keadaan ini =0,05 yangαditunjukkan dari nilai Sig. t yang lebih kecil dari nilai berarti bahwa berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Rizky Karunia Jaya Palembang. Keadaan ini =0,05 yangαditunjukkan dari nilai Sig. t yang lebih kecil dari nilai berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Rizky Karunia Jaya Palembang.
3. dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Rizky Karunia Jaya Palembang. Keadaan ini ditunjukkan dari nilai Sig. F yang lebih kecil dari nilai =0,05 yang berati bahwa secara bersamaan dan disiplin kerjaα berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Rizky Karunia Jaya Palembang

B. Saran

1. Kepada pihak pimpinan hendaknya selalu bekerjasama dengan para bawahannya, disamping itu juga para pimpinan dalam rangka mempermudah pencapaian tujuan dan karena tidak semua pekerjaan dapat dikerjakannya sendiri agar memberikan sebagian tanggung jawab kepada pegawainya dengan pendelegasian wewenang sehingga para pegawai merasa dipercaya dan dihargai untuk mengambil keputusan dan melaksanakannya penuh tanggung jawab.

2. Dalam hal kemampuan terhadap pegawai hendaknya pimpinan selalu mengawasi pegawainya dan dilakukan sidak kepada pegawainya, dimana sidak tersebut jadualnya tidak terencana tetapi dilakukan secara kontinue.

Tabel r

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

DISTRIBUSI *t* STUDENT

df	Tingkat signifikansi uji satu arah					
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signiflkansi uji dua arah					
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0T001
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8.610
5	1,476	2,015	2,571	3,385	4,032	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,235	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,813	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2^19	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,697	2,021	2,423	2,704	3,551
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
∞	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,291

TABULASI SKOR PERTANYAAN VARIABEL X

KEMAMPUAN

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
1	2	3	2	2	2	2	2	3	18
2	3	2	4	3	3	3	3	3	24
3	2	3	3	5	3	4	3	3	26
4	3	3	3	2	4	3	3	3	24
5	3	3	3	3	3	4	3	3	25
6	3	3	4	2	3	3	4	3	25
7	3	4	3	3	3	3	3	2	24
8	3	3	4	4	4	4	4	4	30
9	2	3	2	3	2	3	2	3	20
10	3	2	4	4	3	2	4	4	26
11	2	3	3	4	2	4	3	3	24
12	3	2	4	2	3	3	3	3	23
13	3	4	2	5	4	3	2	2	25
14	4	3	3	3	3	3	4	2	25
15	2	3	3	3	3	4	2	3	23
16	2	3	4	2	4	2	2	2	21
17	4	4	4	3	4	3	4	4	30
18	2	3	3	2	3	2	2	2	19
19	2	3	2	3	2	2	2	2	18
20	3	2	3	4	2	2	2	2	20
21	2	3	2	2	4	2	2	2	19
22	2	2	3	2	3	2	2	2	18
23	3	3	3	3	3	3	3	3	24
24	2	2	2	4	2	2	4	2	20
25	2	2	2	2	2	2	2	2	16
26	4	4	4	4	2	4	4	4	30
27	4	4	4	2	4	3	4	4	29
28	2	2	2	2	4	2	2	2	18
29	1	2	4	2	2	2	2	2	17
30	2	4	2	2	2	2	2	2	18
31	2	2	2	2	2	4	2	2	18
32	1	3	3	3	4	3	3	3	23

33	3	1	3	4	3	3	3	3	23
34	3	3	3	3	3	3	3	3	24
35	2	2	1	3	2	2	2	2	16
36	2	2	3	1	2	2	2	2	16
37	1	4	3	4	1	3	4	4	24
38	4	1	4	4	4	1	4	4	26
39	4	4	3	1	4	4	1	4	25
40	3	3	2	3	2	2	2	2	19

TABULASI SKOR PERTANYAAN VARIABEL Y

KINERJA

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
1	3	3	2	2	3	2	3	3	21
2	3	2	4	3	3	3	3	3	24
3	2	3	3	5	3	4	3	3	26
4	3	3	3	2	4	3	3	3	24
5	3	3	3	3	3	4	3	3	25
6	2	3	4	2	3	3	4	3	24
7	3	2	3	3	3	3	3	2	22
8	3	3	2	4	2	4	4	4	26
9	2	4	2	3	2	2	2	4	21
10	3	2	4	4	3	2	4	2	24
11	2	3	3	4	2	3	3	3	23
12	4	2	4	2	2	3	3	3	23
13	3	4	2	5	3	2	2	2	23
14	4	3	3	3	3	4	2	2	24
15	2	2	3	3	3	3	2	3	21
16	2	4	2	2	3	2	2	2	19
17	4	4	4	3	2	4	1	4	26
18	2	3	3	2	3	1	2	2	18
19	3	3	2	3	2	2	2	2	19
20	3	4	3	3	4	2	2	2	23

21	2	3	2	2	2	2	2	2	17
22	2	1	3	4	2	4	2	2	20
23	1	3	3	2	3	3	3	3	21
24	2	2	2	2	2	2	2	2	16
25	2	2	2	2	2	2	2	2	16
26	2	3	2	4	4	2	4	4	25
27	4	4	3	4	4	3	4	4	30
28	2	2	2	2	3	2	2	2	17
29	2	2	2	3	2	2	2	2	17
30	3	2	3	2	2	2	2	3	19
31	2	3	3	2	4	2	4	2	22
32	1	4	4	3	3	3	3	3	24
33	3	1	3	3	2	3	2	2	19
34	3	3	2	3	3	2	3	3	22
35	2	2	1	3	2	2	2	2	16
36	2	2	3	1	2	2	2	2	16
37	4	4	4	4	1	4	4	4	29
38	4	1	3	4	4	1	4	4	25
39	3	4	4	1	4	4	1	4	25
40	4	3	3	3	2	2	3	2	22

Hasil uji validitas reliabilitas variabel (X)

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.556
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	.708
		N of Items	4[b]
		Total N of Items	8
		Correlation Between Forms	.782
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.878
		Unequal Length	.878
		Guttman Split-Half Coefficient	.865

a. The items are: X_1, X_2, X_3, X_4.

b. The items are: X_5, X_6, X_7, X_8.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X_1	20.1000	11.674	.436	.801
X_2	19.9500	12.366	.328	.813
X_3	19.7000	10.642	.620	.774
X_4	20.0500	11.103	.513	.790
X_5	19.9000	11.147	.500	.792
X_6	19.8500	11.713	.341	.816
X_7	20.1000	9.358	.748	.749
X_8	19.9500	10.471	.724	.761

Analisis :

Semua instrumen variabel kemampuan valid karena corrected total correlation mempunyai koefisien > 0,3 dan reliabel dimana koefisien Cronbach Alpha = 0,865 > 0,7

Hasil uji validitas reliabilitas variabel Kinerja (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.568
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	.715
		N of Items	4[b]
		Total N of Items	8
		Correlation Between Forms	.774
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.873
		Unequal Length	.873
		Guttman Split-Half Coefficient	.870

a. The items are: Y_1, Y_2, Y_3, Y_4.

b. The items are: Y_5, Y_6, Y_7, Y_8.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	20.1500	8.976	.588	.782
Y_2	20.1000	9.147	.572	.785
Y_3	19.9500	9.208	.481	.797
Y_4	20.0500	9.629	.309	.825
Y_5	20.1000	9.253	.539	.789
Y_6	20.0500	8.787	.522	.792
Y_7	20.0500	8.366	.741	.758
Y_8	20.2000	9.116	.519	.791

Semua instrumen variabel kinerja valid karena corrected total correlation mempunyai koefisien > 0,3 dan reliabel dimana koefisien Cronbach Alpha = 0,870 > 0,7

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Y	Pearson Correlation	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

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