

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MENTARI INDAH  
GEMILANG KABUPATEN SERDANG BEDAGAI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

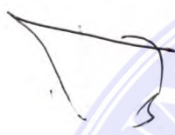
**SRI ARTIKA DEWI  
158320079**




**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara  
**Nama** : SRI ATIKA DEWI  
**NPM** : 158320079  
**Program Studi** : Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi  
Pembimbing

  
Hery Syahrial, SE.M.Si  
Pembimbing I

  
Dra. Isnaniah LKS, MMA  
Pembimbing II

  
  
Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si  
Dekan

  
Teddi Pribadi, SE.MM  
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 11/April/2019

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 April 2019



**SRI ARTIKA DEWI**  
**158320079**

## ABSTRAK

### **Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara.**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Indah Gemilang, untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Indah Gemilang. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Mentari Indah Gemilang yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Sampling*. Sampel responden pada penelitian ini sebanyak 92 orang karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Indah Gemilang. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Indah Gemilang.

**Kata kunci : Penilaian Kinerja, Kemampuan Kerja, Kinerja**

## ABSTRACT

### ***Effect Of Performance and Job Capability On Employee Performance At PT. Mentari Indah GemilangSerdangBedagai Regency North Sumatera***

*This study aims to find out whether performance appraisal has a significant positive effect on employee performance at PT.Mentari Indah Gemilang, to find out whether work ability has a significant positive effect on employee performance at PT. Mentari Indah Gemilang.This type of research is Associative research using multiple linear regression analysis to find out the influence among variables a variable is bound against free. The population in this study is all employees of PT Mentari Indah Gemilang that add up to 120 people. Sampling technique used is Proportionate Stratified Sampling. The sample of respondents in this research as much as 92 employees. The research results obtained from performance assessment positive significant effect on performance of employees at PT Mentari Indah Gemilang. Significant positive effect working capabilities on performance of employees at PT Mentari Indah Gemilang.*

**Keyword: Performance Assessment, Work Ability, Performance**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Yang telah memberikan nikmat berupa rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara**” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Medan Area.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan dan bantuan berupa petunjuk, bimbingan, arahan dan saran-saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis Ayah Ismail dan Mamak Legiyem yang telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tulus dengan mengasuh, membesarkan, dan memberikan dukungan serta doa yang tiada tara, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini seperti harapan selama ini. Terima kasih juga kepada kakak Nuri Nuarti dan kekasih Aden Aswara yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area

4. Bapak Hery Syahrrial SE, Msi, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Medan Area sekaligus sebagai dosen pembimbing I saya telah memberikan saran dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Isnaniah LKS, MMA selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan banyak petunjuk dan bimbingan serta arahan yang bermanfaat kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu
6. Bapak Teddy Pribadi SE, Msi, selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
7. Pimpinan, Staf, dan Pegawai PT Mentari Indah Gemilang, terutama Bapak Ahmad Muhajir yang telah banyak membantu penulisan dalam pengambilan data
8. Spesial buat Sahabat-sahabatku : Yulia Astuti, Dwi Ayu Saputri, Surni, Susi Susanti Simanulang, Evita, Juwita, Regina Mirawa dan seluruh teman-teman seperjuangan khususnya Manajemen SDM, yang telah memberikan bantuan, dukungan, kritik, dan saran yang membangun sehingga penulis menjadi lebih dewasa, mudah-mudahan persahabatan kita tetap abadi selamanya. AMIN, Semoga kita semua sukses. Terima kasih untuk kalian semua. Good Luck.
9. Dan yang terakhir semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu-persatu, terima kasih banyak atas bantuannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Semoga kita semua selalu dalam lindungan Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna sebagaimana yang dituntut dalam skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan dimasa yang akan datang.

Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh mahasiswa/I di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, bagi masyarakat luas, agama, bangsa dan Negara.

Medan, 2019

Penulis



**Sri Artika Dewi**

158320079



# DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS</b>	
2.1. Kinerja Karyawan .....	5
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	5
2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja dan Tujuan Kinerja .....	6
2.1.3 Indikator Kinerja .....	7
2.2. Penilaian Kinerja .....	10
2.2.1 Pengertian Penilaian Kinerja .....	10
2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja .....	11

2.2.3 Metode Penilaian Kinerja .....	12
2.2.4 Indikator Penilaian Kinerja .....	14
2.3. Kemampuan Kerja.....	15
2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja.....	16
2.3.2 Jenis-jenis Kemampuan Kerja .....	16
2.3.3 Indikator Kemampuan Kerja .....	18
2.4. Penelitian Terdahulu. ....	20
2.5. Kerangka Konsep .....	21
2.6. Hipotesis .....	23
<b>BAB III   METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	24
3.2. Populasi Dan Sampel .....	25
3.3. Defenisi Operasional .....	27
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.6 Teknik Analisis Data.....	29
<b>BAB IV   HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian .....	35
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	35
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	36
4.1.3. Struktur Organisasi .....	36
4.1.4. Penyajian Data Responden .....	37

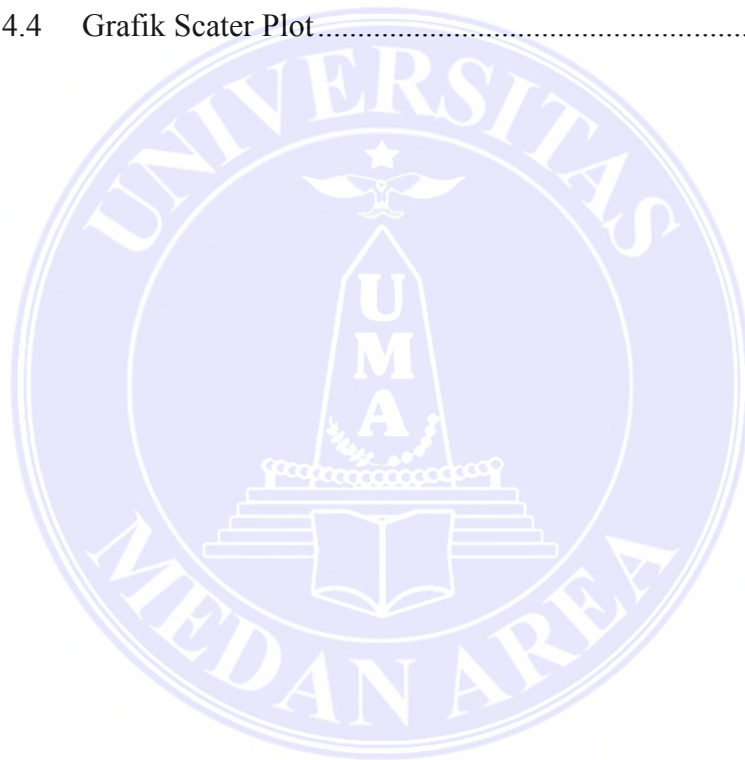
4.1.5. Penyajian Data angket Responden Penelitian .....	39
4.2. Uji Validitas Penelitian .....	39
4.3. Uji Asumsi Klasik .....	44
a. Uji Normalitas .....	44
b. Uji Multikolenearitas .....	47
c. Uji Heteroskedastisitas .....	48
4.4. Uji Statistik .....	50
a. Uji Koefisien Determinasi .....	50
b. Uji Simultan .....	50
c. Uji Parsial .....	52
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	53
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	55
5.2. Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN .....</b>	

## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	24
Tabel 3.2	Pembagian Jumlah Karyawan .....	25
Tabel 3.3	Defenisi Operasional .....	27
Tabel 3.4	Bobot Nilai Angka .....	29
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden .....	38
Tabel 4.2	Usia Responden .....	38
Tabel 4.3	Identitas Responden .....	38
Tabel 4.4	Tabulasi Data Variabel Penilaian Kinerja .....	39
Tabel 4.5	Tabulasi Data Variabel Kemampuan Kerja .....	39
Tabel 4.6	Tabulasi Data Variabel Kinerja .....	40
Tabel 4.7	Validitas Penilaian Kinerja .....	41
Tabel 4.8	Validitas Kemampuan Kerja .....	41
Tabel 4.9	Validitas Kinerja .....	42
Tabel 4.10	Reliabilitas Penilaian Kinerja .....	43
Tabel 4.11	Reliabilitas Kemampuan Kerja .....	43
Tabel 4.12	Reliabilitas Kinerja .....	44
Tabel 4.13	Uji Normalitas Kolmogrof Smirnov .....	47
Tabel 4.14	Uji Multikolinearitas .....	48
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi .....	51
Tabel 4.16	Uji F .....	51
Tabel 4.17	Uji t .....	52

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka konseptual .....	23
Gambar 4.1. Struktur Organisasi .....	37
Gambar 4.2. Histogram .....	45
Gambar 4.3. Normality Probability Plot .....	45
Gambar 4.4. Grafik Scater Plot .....	48



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kemampuan kerja karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Kinerja karyawan memberikan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam Meningkatkan kinerja karyawan, Moehariono (2012:133) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Kinerja Individu (kemampuan, motivasi, peran). Kinerja Tim atau Kelompok (keeratan tim, kepemimpinan, kekompakan, struktur tim, peran tim). Kinerja Organisasi (lingkungan, kepemimpinan, struktur organisasi, pilihan strategi, teknologi, penilaian kinerja, kultur organisasi). Sedangkan menurut Ismail (2011:236) beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan secara umum ada dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal

merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kemampuan kerja, budaya organisasi, loyalitas, tanggung jawab dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi dan penilaian kinerja.

Adapun masalah yang ditemukan pada PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai dengan melakukan penilaian kinerja menggunakan metode tradisional yaitu Rating Scale, diantaranya masih ada karyawan belum terampil menggunakan komputer pada bagian kantor dalam menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan dan lebih banyak menggunakan sistem manual dalam menyelesaikannya. Serta kurangnya kemampuan karyawan menggunakan mesin maupun alat-alat berat pada tugas lapangan sehingga waktu yang di perlukan untuk menyelesaikan tugas yang di berikan akan semakin lama. Kurangnya kedisiplinan mencerminkan tidak kepatuhan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya. Kemudian kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja, tidak mau mencoba membuat terobosan baru agar hasil pekerjaan lebih baik. Kurangnya kerja sama antar karyawan dengan pimpinannya sehingga target-target yang ingin di capai oleh PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai tidak terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka secara terperinci rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah penilaian kinerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah penilaian kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan padaPT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Apakahkemampuan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitisn ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, untuk memperdalam pengetahuan, menjadi bahan masukan dan menambah wawasan tentang pengaruh penilaian kinerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.



2. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Bagi Universitas Medan Area dan pihak lain, sebagai tambahan referensi informasi mengenai pengaruh penilaian kinerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh penilaian kinerja dalam organisasi itu sendiri, keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Stephen Robin dalam Mangkunegara (2011:67) mengungkapkan: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Edison (2016 :190)

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

### **2.1.2. Faktor-Faktor Kinerja dan Tujuan Kinerja**

Menurut Rahmatullah (2003) yang mempengaruhi kinerja ditentukan oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor individual yang melingkupi kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, motivasi kerja, dan disiplin kerja,
2. Faktor psikologis yang melingkupi persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran, dan
3. Faktor organisasi yang melingkupi sistem atau bentuk organisasi, sumber daya, penilaian kinerja, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, struktur, diklat, dan job design.

Sedangkan tujuan kinerja yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:42), sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

5. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai criteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
8. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).
9. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
10. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

### 2.1.3. Indikator Kinerja

Dalam variabel kinerja karyawan, mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67), yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kualitas Kerja ialah dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

3. Kerjasama adalah Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.
4. Tanggung Jawab yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
5. Inisiatif yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tigaindikator, yaitu (Robbins, 2016:260):

1. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

3. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Menurut Hersey dalam Wibowo (2011:102) terdapat lima indikator kinerja:

1. Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

## 2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

## 3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

## 4. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

## 5. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

## 2.2. Penilaian Kinerja

### 2.2.1. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja bagian penting dari seluruh proses kegiatan karyawan yang bersangkutan. Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian Kinerja bertujuan untuk upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas, dan sebagai dasar pengambilan berbagai kebijakan terhadap karyawan.

Menurut pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2008:382) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Mangkunegara (2005:47), menyimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian. Jika para manajer menilai keberhasilan dan potensi orang-orang bawahan, maka para manajer ini lebih banyak menyadari apa yang sedang dikerjakan orang-orang bawahannya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap hasil kerja individu atau karyawan yang dihasilkan dibandingkan dengan standar yang ada baik kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja karyawan memang seharusnya diterapkan untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan dan untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif.

### **2.2.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Belarmino (2013) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai tujuan dan manfaat antara lain :

#### **1. Evaluasi antar individu dalam organisasi**

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

#### **2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi**

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.

#### **3. Pemeliharaan sistem**

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik.

#### **4. Dokumentasi**



Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

### 2.2.3. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2012) metode penilaian kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Metode tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai kinerja karyawan dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah :

##### a. *Rating Scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerja.

##### b. *Employee Comparison*

Metode ini metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya.

##### c. *Check List*

Metode ini, penilaian tidak perlu menilai tetapi hanya perlu memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilaian tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja dan karakteristik setiap individu karyawan, baru melaporkan kepada

bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai, dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan bersangkutan.

*d. Freefrom Easy*

Dengan metode ini penilaian diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya.

*e. Critical Incident*

Dengan metode ini penilaian harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

2. Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja karyawan, yang termasuk ke dalam metode ini adalah :

*a. Assement Center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus..Cara penilaian dimana dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain. Nilai indeks kinerja setiap karyawan rata-rata bobot dari tim penilai. Indeks kinerja dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan beberapa anggota tim.

*b. Managemen by objective (MBO=MBS)*

Dalam metode ini karyawan langsung diikuti sertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

*c. Human asset accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Jika biaya untuk tenaga kerja meningkat laba pun akan meningkat. Maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

#### **2.2.4. Indikator Penilaian Kinerja**

Menurut Hasibuan (2012) salah satu indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara tangible (waktu) dan intangible (sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar) adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan : mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan
2. Kejujuran : kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
3. Kedisiplinan : mencerminkan kepatuhan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kreativitas : kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil.

Sedangkan menurut Simamora (2004) terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yaitu :

1. Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

## 2. Semangat kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

## 3. Kepemimpinan

Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

### 2.3. Kemampuan Kerja

#### 2.3.1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Stephen, 2008). Kemampuan dapat dibagi menjadi dua tipe kemampuan antara lain kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental seperti berpikir, menalar, dan

memecahkan masalah. Kemampuan fisik adalah kemampuan menjalankan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, dan kekuatan.

Ivancevich (2008:217) kemampuan merupakan bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik ataupun mental. Menurut Soelaiman (2007) Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaan, baik secara mental maupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun di motivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu.

Dari uraian diatas dapat diringkas bahwa kemampuan merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, kesanggupan dan kecerdasan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik.

### **2.3.2. Jenis – jenis Kemampuan Kerja**

Menurut Moenir (2008) jenis-jenis kemampuan kerja yaitu :

#### **1. Kemampuan teknis**

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. Kemampuan teknis yang dimaksud seseorang pegawai di dalam perusahaannya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada atau yang telah ditugaskan. Artinya bahwa seorang karyawan yang mempunyai kemampuan teknis yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan alat-alat yang ada seperti yang

telah dinilai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga telah maksimal.

## 2. Kemampuan bersifat manusiawi

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kemampuan bersifat manusiawi yang dimaksud kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, bisa kelompok kerja ataupun tim kerja yakni bekerja sama dengan sesama anggota kerjanya. Hal ini penting sekali karena kemampuan dalam berkomunikasi dapat mengeluarkan ide yang bagus, pendapat bahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas yang baik.

## 3. Kemampuan konseptual

Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenal adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu. Kemampuan konseptual yang dimaksud kemampuan bagi seorang karyawan apabila sebagai pengambil keputusan dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya. Dengan kemampuan ini maka pekerjaan dapat berjalan dengan baik karena dapat memilih prioritas-prioritas mana yang harus didahulukan.

### 2.3.3. Indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian Raharjo (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2. Pelatihan

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3. Pengalaman

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4. Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

Sedangkan menurut Robbins (2008) Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

### 1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### 2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

### 3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Sedangkan menurut Sutermeister dalam Riduan (2005) indikator kemampuan kerja sebagai berikut :

### 1. Keterampilan menjalankan tugas

Dalam proses pekerjaan dilapangan akan mengalami hal-hal yang luas dan complex, sehingga pegawai harus dibekali pengetahuan dan keterampilan yang mantap dan handal. Pimpinan yang baik akan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan agar stafnya bisa menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

### 2. Keterampilan memberikan penguatan (*reinforcement skill*)



Penguatan atau Reinforcement adalah segala bentuk respon, apakah bersifat kebal (biasa di ungkapkan atau diutarakan dengan kata-kata langsung seperti; baik pekerjaannya, sukses menjalankan tugas, benar dan sebagainya) maupun non verbal (biasanya dilakukan dengan gerak, isyarat, pendekatan dan sebagainya), yang merupakan bagian dari modifikasi tingkah laku atau kebijakan pimpinan terhadap pegawainya, yang bertujuan untuk memberikan informasi umpan balik bagi pegawai atas pekerjaannya sebagai suatu tindakan dorongan atau koreksi.

### 3. Keterampilan mengadakan variasi (*variation skill*)

Variasi pemberian rangsangan (motif) pegawai adalah suatu kegiatan pimpinan dalam kontes proses interaksi pekerjaan atau tugas dilapangan yang ditujukan untuk mengatasi kebosanan pegawai sehingga dalam situasi melaksanakan pekerjaan, pegawai senantiasa menunjukkan disiplin, kejujuran, tanggung jawab, antusiasme, serta penuh partisipasi.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini :

**Tabel 2.1**

### Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Annisa Chateliana Puteri 2016	Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Makmur	Variable bebas 1. Penilaian kinerja 2. Motivasi kerja	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut: penilaian kinerja

		Sejahtera Wisesa (Perkebunan Kelapa Sawit) Tanjung Tabalog Kalimantan Selatan	Variable terikat 1. Kinerja	ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalog Kalimantan Selatan
2.	Kiki Rindy Arini 2015	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru	Variable bebas 1. Kemampuan kerja 2. Motivasi kerja  Variable terikat 1. Kinerja	Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
3.	Lina 2016	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indapo (Perkebunan kelapa sawit) Sumatera Utara	Variable bebas 1. Kemampuan kerja 2. Motivasi kerja  Variabel terikat 1. Kinerja	Secara garis besar mengenai kesimpulan yang diuraikan menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

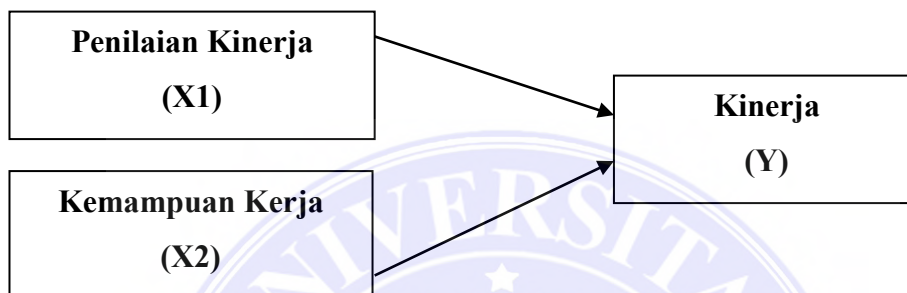
Kinerja atau performance menurut Prawirosentono (2012 : 2) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. “Prestasi kerja ditentukan oleh kapasitas kerja dan kesediaan bekerja. Sedang kesediaan bekerja ditentukan oleh (1) obyek pekerjaan sifat dan fungsi yang akan dilaksanakan, (2) Moral kolektivitas kerja, dan (3) fungsi upah). Selain pendapat beberapa ilmuwan di atas, Mangkunegara (2011 : 67) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mondy (2008) penilaian kinerja (performance appraisal) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa meskipun penilaian kinerja merupakan salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi. Fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan tetap pada karyawan individu, sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan dan sasaran.

Menurut Kaleta (2006:170) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Pendapat di atas menekankan bahwa keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berhasil dan berdaya guna.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh penilaian kinerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

## 2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:93) Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 1.1. Jenis, Lokasi, Waktu Penelitian

##### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:11) Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Hubungannya bisa simetris, kausal, dan interaktif.

##### b. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah PT. Mentari Indah Gemilang Jl Dusun III Desa Sei Sijenggi Kec. Perbaungan Kab. Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

##### c. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan November sampai dengan April 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 3.1 Pelaksanaan Waktu Penelitian**

Kegiatan	Tahun 2018		Tahun 2019			
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
Penyusunan Proposal	■	■				
Seminar Proposal			■			
Pengumpulan Data			■	■		
Analisis Data			■	■		
Seminar Hasil				■		
Pengajuan Meja Hijau					■	
Meja Hijau						■

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut sugiyono (2010:115) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 120 orang. Berikut pembagian dari staf karyawan yang terdapat dalam PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai.

**Tabel 3.2**  
**Pembagian Jumlah Karyawan Pada Posisi Staf**

No	Bagian	Jenis Kelamin		Usia	Pendidikan		
		P	L		SMA	Diploma	S1
1	Direktur	-	2	35-41	-	-	2
2	Keuangan	2	1	27-38	-	1	2
3	Operasional	3	8	26-35	4	4	
4	Administrasi	4	2	20-30	3	1	2
5	Pekerja Lapangan/ Buruh	-	70	20-45	70	-	-
<b>Total</b>		<b>92</b>					

Sumber: Data PT. Mentari Indah Gemilang Serdang Bedagai

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka

peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu Sugiono (2012). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yang diambil pada bagian *stratified random sampling* dan agar lebih memperjelas teknik pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan *Proportionate stratified sampling*.

*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010:29). Menurut Arikunto (2006:138) *stratified random sampling* merupakan sampel acak stratifikasi dimana populasi bersifat heterogen dibagi dalam lapisan-lapisan (strata) dan dari strata tersebut dapat diambil sampel secara acak.

Untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini melakukan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus *Slovin*, tujuannya agar dapat ditentukan jumlah sampel yang representatif (Prasetyo, 2005:136) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : tingkat kesalahan, (sumber Sugiyono, 2011)

Besarnya populasi dalam penelitian ini yaitu 120 karyawan, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,05)^2} = \frac{120}{1 + 120(0,0025)} = \frac{120}{1 + 0,3} = \frac{120}{1,3} = 92,3$$

Hasil dari rumus *Slovin* menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 92,3 namun hasil tersebut digenapkan menjadi 92. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mentari Indah Gemilang yang berjumlah 92 orang.

### 3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Satuan Ukur
1.	Penilaian Kinerja (X <sub>1</sub> )	Proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.	1. Kedisiplinan 2. Loyalitas 3. Semangat kerja 4. Kepemimpinan 5. Kejujuran	Skala Likert
2.	Kemampuan Kerja (X <sub>2</sub> )	sifat yang di bawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya	1. Pendidikan 2. Pengalaman 3. Keterampilan 4. Masa kerja 5. Kesanggupan kerja	Skala Likert



3.	Kinerja (Y)	kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.	1. Kualitas 2. Kerjasama 3. Tanggung jawab 4. Ketepatan waktu 5. Inisiatif	Skala Likert
----	-------------	--	--	--------------

**Sumber:** Robbins (2006), Edy Sutrisno (2010)

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Sumber data yang digunakan penulis adalah :

1. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai. Sumber data dalam penelitian ini adalah :
  - a. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus di olah oleh penulis. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang disebarluaskan kepada responden yaitu karyawan PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai.
  - b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil langsung dari laporan hasil kerja karyawan PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai.

### 3.5. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Daftar pertanyaan kuesioner, yaitu penulis membagikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh karyawan selama masa penelitian.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut sugiyono (2012:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti member1 4 (empat) alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 4, dapat dilihat pada tabel 3.3

**Tabel 3.3**  
**Bobot Nilai Angket**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan

seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

#### **a. Uji Validitas**

Uji Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (content validity) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

1. Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung tidak positif serta  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut sugiyono (2011) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digu akan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang

sama, maka ukuran kemantapan alpha menurut sugiyono (2012) dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliable
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliable
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d. 0,60 berarti cukup reliable
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d. 0,80 berarti reliable
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliable

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
  - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
  - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

- a) Jika nilai Asymp sig > 0,05 Maka data normal
- b) Jika nilai Asymp sig < 0,05 Maka data tidak normal

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji scatterplot dan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

### **3.6.3. Uji Hipotesis**

#### **a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang

menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

#### **b. Uji simultan (uji F)**

Uji F menurut Ghozali (2011:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Sig.* atau signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat
2. Jika nilai *Sig.* atau signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

#### **c. Uji Parsial (Uji t)**

Menurut Sugiyono (2008:244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Sig.* atau signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat
2. Jika nilai *Sig.* atau signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

Selain itu, dalam pengujian signifikan parsial, pada tabel sudah terdapat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel-variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2013:40). Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independen. Model regresi menurut Sugiyono (2012:204) dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Iklim Organisasi)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Harga Diri)

o = Konstanta

$\beta_{1, 2}$  = Koefisien Regresi

e = Standar error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Mentari Indah Gemilang didirikan pada tahun 2014, berlokasi di Desa Sei Sijeggi Kab.Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara. PT. Mentari Indah Gemilang bergerak dibidang agrobisnis khususnya perkebunan kelapa sawit. PT. Mentari Indah Gemilang didirikan berdasarkan nomor akta : AHU-39339.40.102014 atas nama pemilik Darma Sutra, SE. Dengan membentuk mitra kerjapetani dengan pihak perusahaan, hal ini bertujuan mensukseskan program pemerintah dalam mengentaskan kemiskinan dengan pola usaha perkebunan.

Corporate Social Responsibility (CSR) ialah suatu konsep atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai rasa tanggung jawab perusahaan terhadap sosial maupun lingkungan sekitar dimana perusahaan itu berada. CSR sendiri diberikan oleh perusahaan PT. Mentari Indah Gemilang kepada masyarakat sebagai dana sosial rata-rata mulai dari Rp.5.000.000-Rp.6.000.000 pertahun sumbangan yang dialokasikan berbagai jenis seperti: jalan, tempat ibadah dan dana untuk karang taruna maupun orang tidak mampu. Anggaran dikeluarkan untuk masyarakat yang benar-benar membutuhkan.

Demikianlah profil dari PT. Mentari Indah Gemilang yang bisa kami kumpulkan saat ini. Kehadiran PT. Mentari Indah Gemilang meningkatkan pola



pikir masyarakat tentang pentingnya pendidikan itu untuk masa depan mereka dan persepsi masyarakat bahwa pendidikan lebih penting dari yang lain.

#### **4.1.2. Visi dan Misi PT. Mentari Indah Gemilang**

##### **a. Visi PT. Mentari Indah Gemilang**

Menjadi perusahaan agrobisnis yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh kembang berkelanjutan.

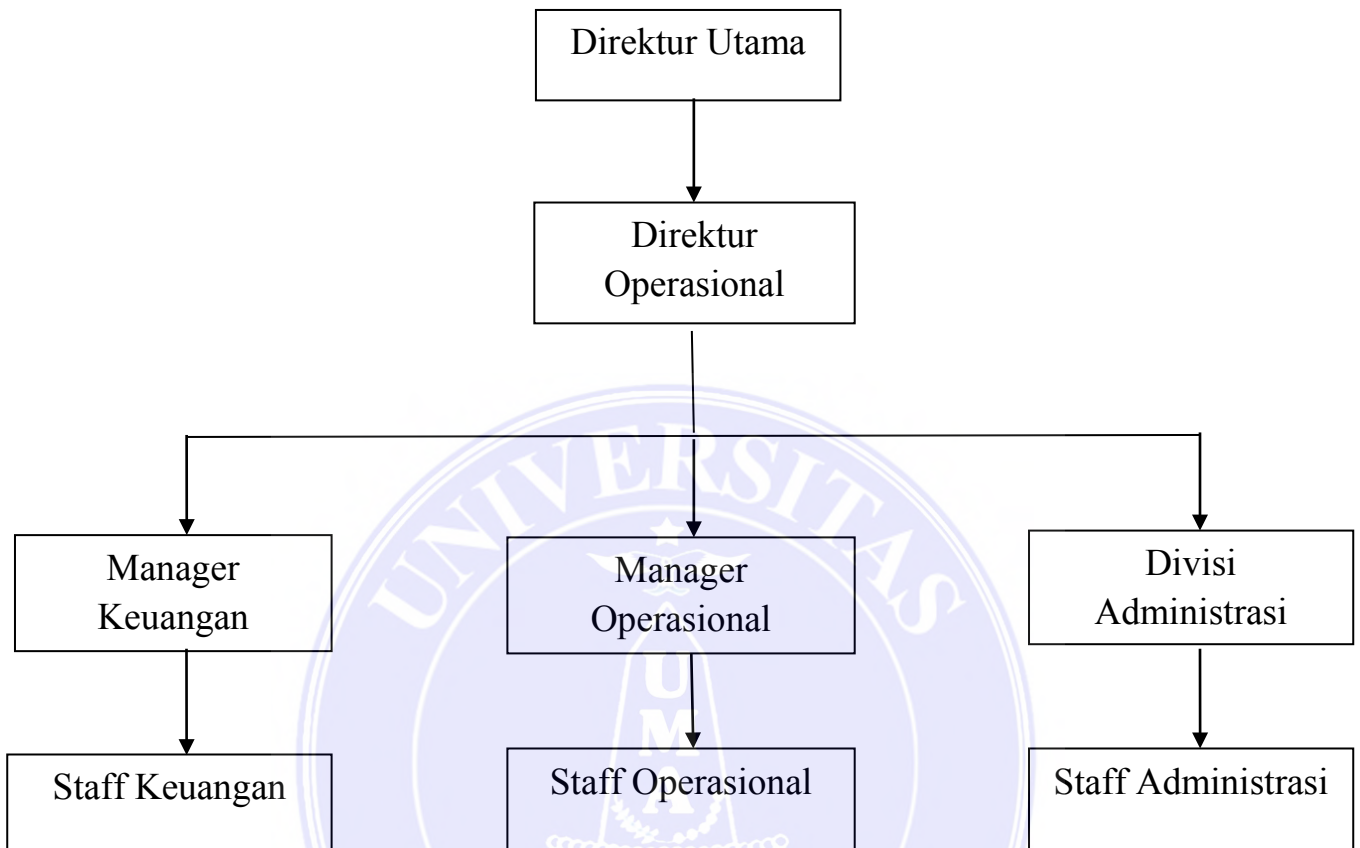
##### **b. Misi PT. Mentari Indah Gemilang**

1. Melaksanakan reformasi bisnis, strategi, struktur, dan budaya perusahaan untuk mewujudkan profesionalisme.
2. Meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan melalui inovasi serta peningkatan produktifitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu tinggi.
3. Menghasilkan laba yang dapat membawa perusahaan tumbuh dan berkembang untuk meningkatkan nilai bagi shareholders dan stakeholders lainnya.
4. Mengembangkan usaha agribisnis dengan tata kelola yang baik serta peduli pada kelestarian alam dan tanggung jawab sosial pada lingkungan usaha.

#### **4.1.3. Struktur Organisasi**

Penyusunan struktur ini tidak bersifat statis tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun struktur organisasi PT. Mentari Indah Gemilang dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini :

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**



#### 4.1.4. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. Mentari Indah Gemilang Kabupaten Serdang Bedagai. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan menggunakan angket berstruktur sebagai alat/instrumen kemudian diolah dan dianalisis. Jawaban responden yang telah dikumpulkan akan peneliti uraikan dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	Laki-laki	83	91%
2.	Perempuan	9	9%
<b>Jumlah</b>		<b>92</b>	<b>100</b>

Sumber: PT. Mentari Indah Gemilang

Berdasarkan dari tabel diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 91% dan responden perempuan sebanyak 9%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan adalah laki-laki.

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

No.	Usia	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	20-30 tahun	22	24%
2.	31-40 tahun	34	37%
3.	41- tahun keatas	36	39%
<b>Jumlah</b>		<b>92</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Berdasarkan dari tabel diatas terlihat bahwa usia responden 20-30 tahun persentase sebesar 24%, 31-40 tahun persentase sebesar 37%, 41 tahun keatas persentase sebesar 39%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia responden adalah 41 tahun keatas.

**Tabel 4.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	SMA	77	84%
2.	Diploma	6	6%
3.	S1	9	10%
<b>Jumlah</b>		<b>92</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah 2019

Identifikasi responden berdasarkan pendidikan menunjukkan sebanyak 10 orang tamatan S1 (10%), 77 orang tamatan SMA (84%) dan 6 orang tamatan Diploma (6%). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan tamatan SMA yang berjumlah 68 orang.

#### 4.1.5. Penyajian Data angket Responden Penelitian

##### 1. Variabel Bebas (X1) Penilaian Kinerja

**Tabel 4.4**  
**Tabulasi Data Variabel Penilaian Kinerja (X1)**

No. Urut Pernyataan	Alternatif Jawaban								Total	
	SS (4)		S (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	43,5	43	46,7	8	8,7	1	1,1	92	100
2	40	43,5	43	46,7	9	9,8	0	0	92	100
3	44	47,8	42	45,7	3	3,3	3	3,3	92	100
4	49	53,3	40	43,5	3	3,3	0	0	92	100
5	40	43,5	47	51,1	4	4,3	1	1,1	92	100

Sumber: Data hasil Penelitian (2019)

##### 2) Variabel Kemampuan Kerja (X2)

**Tabel 4.5**  
**Tabulasi Data Variabel Kemampuan Kerja (X2)**

No. Urut Pernyataan	Alternatif Jawaban								Total	
	SS (4)		S (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	35,9	46	50	12	13	1	1,1	92	100
2	33	35,9	47	51,1	12	13	0	0	92	100
3	37	40,2	47	51,1	5	5,4	3	3,3	92	100
4	37	40,2	45	48,9	10	10,9	0	0	92	100
5	37	40,2	46	50	9	9,8	0	0	92	100

Sumber: Data hasil Penelitian (2019)

### 3) Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 4.6**

**Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)**

No. Urut Pernyataan	Alternatif Jawaban								Total	
	SS (4)		S (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	37	40	43,5	16	17,4	2	2,2	92	100
2	37	40,2	45	48,9	10	10,9	0	0	92	100
3	42	45,7	40	43,5	6	6,5	4	4,3	92	100
4	37	40,2	41	44,6	13	14,1	1	1,1	92	100
5	42	45,7	41	44,6	8	8,7	1	1,1	92	100

Sumber: Data hasil Penelitian (2019)

## 4.2 Uji Validitas Penelitian

### a) Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan bermutu. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variable yang dimaksud. Pengujian ini dilakukan pertama kali untuk mengetahui tingkat kelayakan kuesioner kepada 92 orang responden dan mengambil 15 sampel sebagai bahan pengujian. Pertanyaan dikatakan valid jika  $r$  hitung yang merupakan nilai dari corrected item total correlation  $>$  dari  $r$  tabel dan tingkat signifikanya  $< 0.05$ .

Berikut tabel hasil perhitungan Validitas Untuk setiap variabel.

## 1. Penilaian Kinerja (X1)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Penilaian Kinerja (X1)**

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Penilaian_Kinerja_1	,955**	,000 ≤ 0,05	Valid
Penilaian_Kinerja_2	,955**	,000 ≤ 0,05	Valid
Penilaian_Kinerja_3	,955**	,000 ≤ 0,05	Valid
Penilaian_Kinerja_4	,880**	,000 ≤ 0,05	Valid
Penilaian_Kinerja_5	,880**	,000 ≤ 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 butir pertanyaan Untuk Variabel Penilaian Kinerja valid dengan nilai korelasi positif dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Penilaian kinerja valid dan layak digunakan, sebab memiliki nilai sig dibawah 0,05 sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

## 2. Kemampuan Kerja (X2)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X2)**

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kemampuan_Kerja_1	,934**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kemampuan_Kerja_2	,934**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kemampuan_Kerja_3	,895**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kemampuan_Kerja_4	,817**	,000 ≤ 0,05	Valid
Kemampuan_Kerja_5	,860**	,000 ≤ 0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 butir pertanyaan Untuk Variabel Kemampuan Kerja valid dengan nilai korelasi positif dan nilai signifikan lebih

kecil dari 0,05 Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Kemampuan kerja valid dan layak digunakan, sebab memiliki nilai sig dibawah 0,05 sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisi lebih lanjut.

### 3.Kinerja (Y)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

Pernyataan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja_1	,933 <sup>**</sup>	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_2	,926 <sup>**</sup>	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_3	,867 <sup>**</sup>	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_4	,804 <sup>**</sup>	,000 ≤ 0,05	Valid
Kinerja_5	,845 <sup>**</sup>	,000 ≤ 0,05	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan spss (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 butir pertanyaan Untuk Variabel Kinerja valid dengan nilai korelasi positif dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Kinerja valid dan layak digunakan, sebab memiliki nilai sig dibawah 0,05 sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisi lebih lanjut.

#### b). Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur,apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* .Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach*

0 sampai 1. Jikaskala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliable
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliable
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Penilaian kinerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,826	5

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Dilihat dari hasil tabel diatas bahwa nilaidari hasil Cronbach'Alpha 0,826>0,60 Maka dapat Disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada kuesioner variabel Penilaian Kinerja adalah sebesar 0,826 maka layak digunakan sebagai Redaksi Penelitian.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,820	5

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Dilihat dari hasil tabel diatas bahwa nilaidari hasil Cronbach'Alpha 0,820>0,60 Maka dapat Disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada kuesioner variabel Kemampuan Kerja adalah sebesar 0,820 maka layak digunakan sebagai Redaksi Penelitian.



**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,815	5

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Dilihat dari hasil tabel diatas bahwa nilaidari hasil Cronbach'Alpha  $0,815 > 0,60$  Maka dapat Disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada kuesioner variabel Kinerja adalah sebesar 0,815 maka layak digunakan sebagai Redaksi Penelitian.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

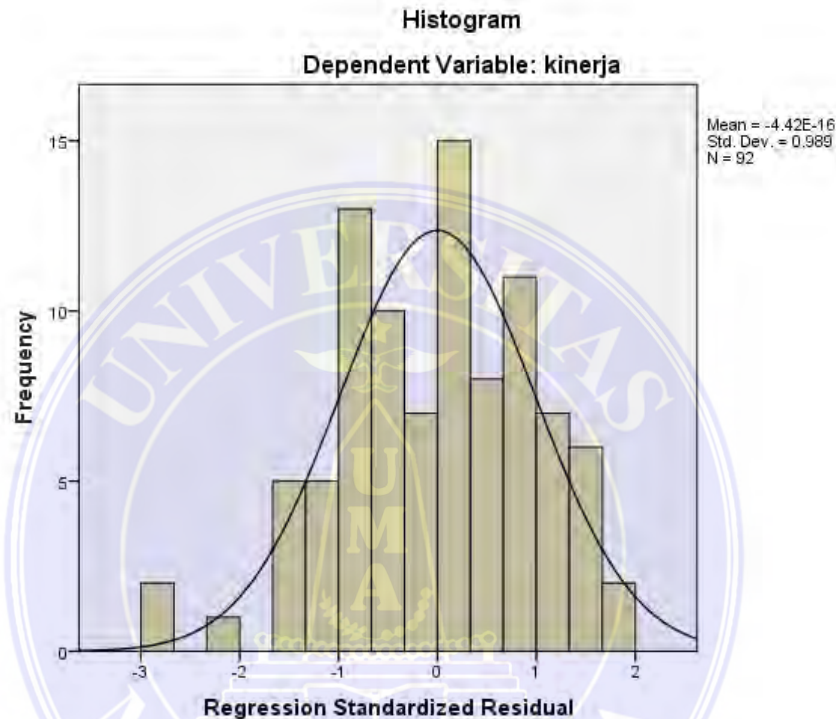
Menurut Ghazali(2005:110) menyatakan "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. seperti diketahui bahwa uji t dan F mengamsumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi valid untuk jumlah sampel kecil."

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dan statistik analisis statistik dilakukann dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*.ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini,yaitu dengan menggunakan alat uji yaitu:

#### 1.) Histogram

Menurut Ghazali (2015:115) yaitu perangkat grafis yang menunjukkan distribusi,sebaran,dan bentuk pola dari data proses. pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*).

Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal. Hasil Uji Normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 4.2 Histogram**

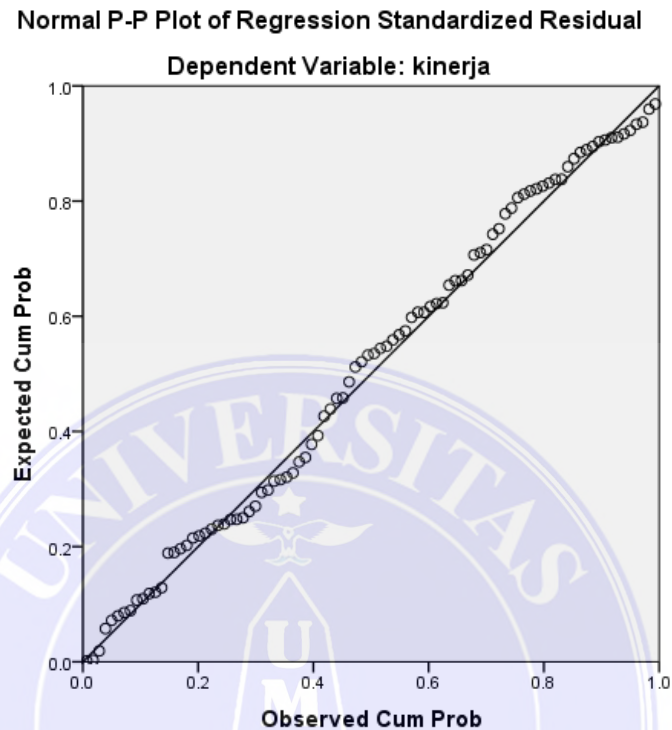
Gambar Histogram diatas menunjukkan pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Maka dapat disimpulkan bahwa data pola distribusi normal.

## 2.) Normality Probability Plot

*Grafik Normality Probability plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.3. Normality Probability Plot**

Gambar diatas menunjukkan bahwa probability plot memiliki pola distribusi normal karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 3). Uji Kolmogroff Smirnov

Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak

- a) Jika nilai Asymp sig > 0,05 Maka data distribusi normal
- b) Jika nilai Asymp sig < 0,05 Maka data tidak distribusi normal

Hasil dari uji Normalitas Kolmogroff-Smirnov

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogrof- Smirnov**

		Unstandardize d Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,38433437
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,043
	Negative	-,059
Test Statistic		,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data ini berdistribusi secara normal.

#### **b) Uji Multikolenearitas**

Variabel independen mempunyai nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak adanya problem multikolinieritas (tidak terdapat hubungan linier yang sangat tinggi antara variabel independen). Dapat juga dilihat dari kolom Tolerance yang menunjukkan semua nilai tolerance > 0,1, dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi(Ghozali,2011:160).

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,923	2,864		5,560	,000		
	P.Kinerja	-,126	,138	-,097	-,915	,362	,973	1,028
	K.Kerja	,156	,127	,131	1,231	,222	,973	1,028

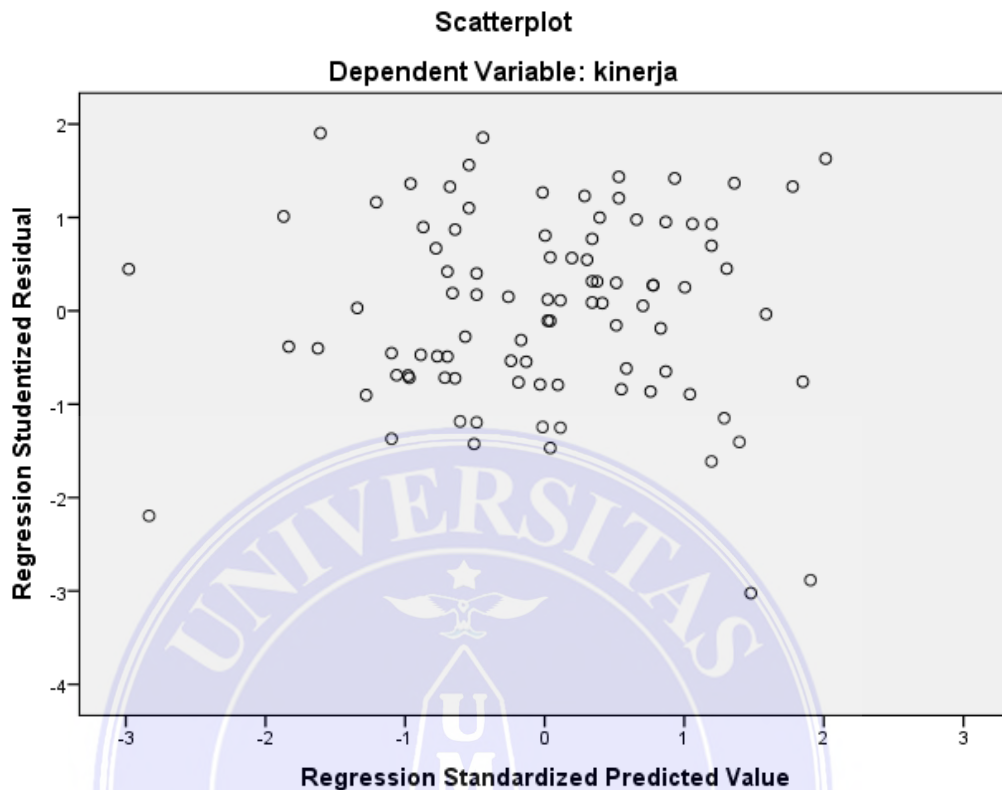
a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Dilihat dari tabel diatas bahwa nilai Tolerance variabel penilaian kinerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) sebesar 0,973 dibawah nilai 1 yang berarti tidak adanya problem multikolinieritas (tidak terdapat hubungan linear yang sangat tinggi antara variabel independen).Sementara itu nilai VIF variabel penilaian kinerja dan kemampuan kerja sebesar 1,028 yang lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas(Ghozali,2011:160).

### c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap. (Ghozali,2005:105) Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan Scatter plot menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut

## 1. Grafik Scatterplot



**Gambar 4.4 Grafik Scatter Plot**

Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

Dilihat dari gambar diatas grafik *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel penilaian kinerja dan kemampuan kerja.

## 2. Uji Glejser

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser maksudnya adalah glejser ini mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent dengan persamaan regresi.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,197	2,985		1,071	,287
	P.Kinerja	-,051	,064	-,084	-,796	,428
	K.Kerja	,064	,065	,103	,978	,331

a. Dependent Variable: Absolute\_Residual

Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2019)

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig pada variabel Penilaian Kinerja sebesar 0,428 lebih besar dari 0,05 dan variabel Kemampuan Kerja 0,331 lebih besar dari 0,05 Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

#### 4.4. Uji Statistik

##### a) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) Menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Hasil uji dari Koefisien Determinasi adalah

**Tabel 4.16**  
**Koefisien Determinasi(R<sup>2</sup>)**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,597 <sup>a</sup>	,357	,331	2,48653

a. Predictors: (Constant), K.Kerja, P.Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS( 2019)

Dilihat dari tabel diatas Nilai R square (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0,357 R square disebut juga sebagai identifikasi determinasi. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 35,7% Kinerja dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel penilaian kinerja dan kemampuan kerja serta sisanya 66,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F,dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) hasil dari uji F adalah

**Tabel 4.17**

#### Uji Simultan (Uji F)

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	174,769	2	87,384	14,133	,000 <sup>b</sup>
Residual	315,324	51	6,183		
Total	490,093	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), K.Kerja, P.Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2019)



Dilihat dari tabel Uji F diatas didapatkan nilai F bernilai positif sebesar 14.133 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000<sup>a</sup> yang lebih kecil dari 0.05 artinya bahwa variabel penilaian kinerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Indah Gemilang Kab. Serdang Bedagai. Dengan demikian terdapat pengaruh penilaian kinerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mentari Indah Gemilang Kab. Serdang Bedagai.

### c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0.05$ ) nilai signifikan atau nilai probabilitas dari hasil perhitungan SPSS apakah nilai signifikansi tersebut lebih besar atau lebih kecil dari nilai standard statistic 0.05 berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.17**  
**Uji Parsial(Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,039	2,707		1,861	,068
	P.Kinerja	,086	,077	,126	1,119	,268
	K.Kerja	,645	,126	,577	5,125	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian spss (2019)

Dengan Persamaan Rumus Linear Berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5.039 + 0.086X_1 + 0.645X_2 + e$$

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai t penilaian kinerja bernilai positif sebesar 0.086 dengan nilai Sig sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf sig 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara individual penilaian kinerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Indah Gemilang Kab. Serdang Bedagai.

Sedangkan untuk variabel kemampuan kerja dengan nilai positif sebesar 0.645 dan nilai Sig sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf sig 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara individual kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Indah Gemilang Kab. Serdang Bedagai.

## **4.2. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa penilaian kinerja (X1) memberikan pengaruh yang positif sebesar 0.086 dan tingkat signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Indah Gemilang Kab. Serdang Bedagai membuktikan bahwa Hipotesis pertama dapat diterima. Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Annisa Chateliana Puteri (2016) yang berjudul pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Sejahtera Wisesa (perkebunan kelapa sawit) Tanjung Tabalog Kalimantan Selatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Sejahtera Wisesa (perkebunan kelapa sawit) Tanjung Tabalog

Kalimantan Selatan. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut membuktikan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya penilaian kinerja yang tinggi dimiliki perusahaan maka kinerja akan meningkat serta memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa kemampuan kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang positif sebesar 0.645 dan tingkat signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Mentari Indah Gemilang Kab. Serdang Bedagai. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiki rindy arini (2015) dengan judul pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru dimana variabel kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Lina (2016) pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indapo Sumatera Utara, dengan tingginya kemampuan kerja yang dimiliki karyawan hubungannya dengan kinerja akan semakin meningkat dan maksimal maka dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi untuk perusahaan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari Hasil Penelitian dan Pembahasan yang dilakukan pada Bab-bab terdahulu Maka Penulis mengambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa variabel Penilaian kinerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Indah Gemilang Kab. Serdang Bedagai membuktikan bahwa Hipotesis pertama dapat diterima. Dimana positif memberikan arti jika Penilaian Kinerja baik maka akan meningkatkan Kinerja lebih yang lebih baik.
2. Berdasarkan Hasil Penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Kemampuan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mentari Indah Gemilang Kab. Serdang Bedagai membuktikan bahwa Hipotesis kedua dapat diterima. Dimana positif memberikan arti jika Kemampuan Kerja baik maka akan meningkatkan kinerja yang baik.

## 5.2 Saran

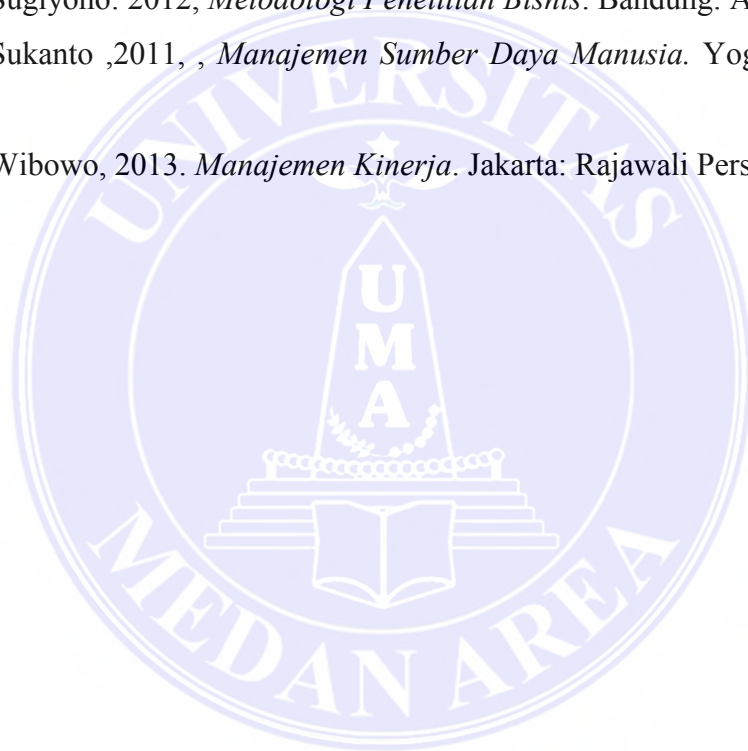
Adapun Saran yang diberikan Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan meliputi:

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Mentari Indah Gemilang agar dapat memperbaiki penilaian kinerja karyawan dengan sering memberikan konseling lebih sering lagi, dan teguran bagi karyawan yang sering mengulur-ulur waktu kerja. Penilaian kinerja juga dapat dilakukan dengan cara memperhatikan setiap karyawan harus datang dan pulang sesuai waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan agar dapat memenuhi tanggung jawab atas pekerjaannya dan memberikan penilaian yang baik terhadap hasil kerjanya.
2. Sebaiknya perusahaan ataupun pihak manajemen memberikan pelatihan-pelatihan yang mendukung kemampuan kerja pada karyawan yang bekerja di PT. Mentari Indah Gemilang karena dengan hal tersebut dapat mengembangkan kemampuan kerja karyawan
3. Berdasarkan Penelitian ini maka peneliti selanjutnya hendaknya dapat meneliti variabel lainya diluar variabel penilaian kinerja dan variabel kemampuan kerja pada PT. Mentari Indah Gemilang Kab.Serdang Bedagai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula dikutip oleh Sedarmayanti ,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KencanaPrenada Media Group.
- Annisa Chateliana Puteri, 2016, Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Makmur Sejahtera Wisesa. Tanjung Tabalog Kalimantan Selatan.
- Ashar Sunyoto Munandar (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Bangun , Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Daryanto, 2013, *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasibuan , 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Ivancevich, John, M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2. Jakarta: Erlangga.
- Kiki Rindy Arini, 2015, Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X. Djombang Baru.
- Lina, 2016, , Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indapo. Sumatera Utara.
- Mangkunegara , 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Reflika Diatama.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, H.AS, 2008, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahmatullah, 2003, *Kedisiplinan dan Ketegasan*, Bandung: Fakultas Ekonomi Unimus Bandung.

- Robbins, Stephen P, 2012. *Manajemen Jilid 1 diterjemehkan oleh Bob Sarban, Wibi Hardani. Ed. 10. Cet 13.* Jakarta: Erlangga
- Sarwono, Jonathan, 2006, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Sembiring, Masana, 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi.* Bandung: Fokusmedia.
- Soelaiman, 2007, *Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT.Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono: 2012, *Metodologi Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Sukanto ,2011, , *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers



## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MENTARI INDAH GEMILANG

Dengan hormat,

Dalam penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Strata 1 (S1), saya Sri ArtikaDewi, NPM 158320079 mahasiswi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area mengharapkan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan keadaan sebenarnya. Penelitian ini sama sekali tidak akan menimbulkan kerugian bagi Bapak/Ibu sebagai responden. Semua isi kuesioner ini hanya digunakan untuk penelitian dan kepentingan akademik. Kerahasiaan informasi identitas Bapak/Ibu dan hasil kuesionernya akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

#### IDENTITAS RESPONDEN

(No. Responden : ..... )

Nama : .....

Unit Kerja : .....

Jabatan : .....

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Status Pernikahan :  Menikah  Belum Menikah

Umur :  17 – 23 tahun  38 – 44 tahun  
 24 – 30 tahun  45 – 51 tahun  
 31 – 37 tahun  52 tahun atau lebih

Tingkat Pendidikan :  SMP  Diploma  S2  
 SMA  S1  S3

Masa Kerja :  1 tahun kebawah  4 - 6 tahun  
 1 – 3 tahun  7 tahun atau lebih



## PETUNJUK MENGISI KUESIONER

1. Mohon memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Setelah menyelesaikan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikannya kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

**SS** : Sangat Setuju : skor 4  
**S** : Setuju : skor 3  
**TS** : Tidak Setuju : skor 2  
**STS** : Sangat Tidak Setuju : skor 1

Contoh pengisian kuesioner :

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				✓

Apabila jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dirasa kurang benar dan ingin mengganti jawabannya, maka Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat mengganti pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda garis (-) pada jawaban sebelumnya, kemudian memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang sesuai.

Contoh koreksi pengisian kuesioner :

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	✓			✓

## DAFTAR PERNYATAAN

### I. Pernyataan Variabel Penilaian Kinerja (X1)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		4	3	2	1
		SS	S	TS	STS
<b>A. Kedisiplinan</b>					
1.	Saya merasa bahwa kedisiplinan seorang pemimpin dapat dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya				
<b>B. Loyalitas</b>					
2.	Saya memiliki loyalitas tinggi yang baik				
<b>C. Semangat kerja</b>					
3.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja berdasarkan kebutuhan perusahaan				
<b>D. Kepemimpinan</b>					
5.	Kepemimpinanatasan melibatkan partisipasi bawah dalam setiap kegiatan-kegiatan perusahaan				
<b>E. Kejujuran</b>					
6.	Kejujuran terhadap perusahaan merupakan hal yang penting dalam bekerja				

### II. Pernyataan Variabel Kemampuan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		4	3	2	1
		SS	S	TS	STS
<b>A. Pendidikan</b>					
1.	Saya yakin jika pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan				
<b>B. Pengalaman</b>					
2.	Saya memahami pengalaman setelah melaksanakan pekerjaan				
<b>C. Keterampilan</b>					
3.	Dengan keterampilan yang saya miliki dapat bekerjasama dengan rekan kerja				
<b>D. Masa kerja</b>					

4.	Semakin lama masa kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan				
<b>E. Kesanggupan kerja</b>					
5	Saya memiliki kesanggupan kerja yang lebih baik dari karyawan lain				

### III. Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		4	3	2	1
		SS	S	TS	STS
<b>A. Kualitas</b>					
1.	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja				
<b>B. Tanggung Jawab</b>					
2.	Saya setuju jika setiap karyawan memiliki tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan				
<b>C. Kerjasama</b>					
3.	Saya menyukai pekerjaan bersama-sama dengan karyawan lain				
<b>D. Ketepatan Waktu</b>					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan				
<b>E. Inisiatif</b>					
5	Saya memiliki inisiatif yang lebih baik dari karyawan lain				

**\* SELESAI \***

(Mohon cek kembali apakah anda sudah mengisi identitas dan jangan sampai ada yang terlewat)

**\*\*\* TERIMAKASIH \*\*\***

## Lampiran 2. Tabulasi Data Variabel Penilaian Kinerja

No.	1	2	3	4	5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	2	3	14
5	3	3	3	3	3	15
6	4	4	4	3	3	18
7	4	4	4	4	4	20
8	2	2	1	3	3	11
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	3	3	3	3	3	15
13	2	2	1	3	3	11
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	2	14

## Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Kemampuan Kerja

No.	1	2	3	4	5	Total
1	4	4	4	3	4	19
2	4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	2	3	14
4	3	3	3	3	3	15
5	2	2	1	3	3	11
6	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	3	3	15
8	4	4	4	4	4	20
9	2	2	1	3	3	11
10	3	3	3	3	3	15
11	4	4	4	3	3	18
12	4	4	4	4	4	20
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	2	14
15	4	4	4	4	4	20

#### Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Kinerja

No	1	2	3	4	5	Total
1	3	4	4	3	4	18
2	4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	2	3	14
4	2	3	3	3	3	14
5	2	3	1	3	3	12
6	2	2	1	3	3	11
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	3	3	4	3	3	16
10	4	4	4	3	3	18
11	4	4	4	4	4	20
12	3	3	3	3	3	15
13	4	4	4	4	4	20
14	3	3	3	3	3	15
15	2	2	1	3	3	11

#### Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja

Correlations							
		Penilaian_Kinerja_1	Penilaian_Kinerja_2	Penilaian_Kinerja_3	Penilaian_Kinerja_4	Penilaian_Kinerja_5	Total Penilaian_Kinerja
Penilaian_Kinerja_1	Pearson Correlation	1,000	1,000**	1,000**	,789**	,789**	,955**
	Sig. (2-tailed)				,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Penilaian_Kinerja_2	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1,000**	,789**	,789**	,955**
	Sig. (2-tailed)				,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Penilaian_Kinerja_3	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1,000**	,789**	,789**	,955**
	Sig. (2-tailed)				,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Penilaian_Kinerja_4	Pearson Correlation	,789**	,789**	,789**	,908**	1,000	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	15	15	15	15	15	15
Penilaian_Kinerja_5	Pearson Correlation	,789**	,789**	,789**	,908**	1,000	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	15	15	15	15	15	15

Total Penilaian_Kinerja	Pearson Correlation	,955**	,955**	,955**	,880**	,880**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

## Lampiran 6. Uji Reliabilitas Variabel PenilaianKinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	5

## Lampiran 7. Uji Validitas Variabel KemampuanKerja

		Kemampuan_Kerja_1	Kemampuan_Kerja_2	Kemampuan_Kerja_3	Kemampuan_Kerja_4	Kemampuan_Kerja_5	Total Kemampuan_Kerja
Kemampuan_Kerja_1	Pearson Correlation	1,000	1,000**	,917**	,688**	,789**	,934**
	Sig. (2-tailed)				,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Kemampuan_Kerja_2	Pearson Correlation	1,000**	1,000	,917**	,688**	,789**	,934**
	Sig. (2-tailed)				,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Kemampuan_Kerja_3	Pearson Correlation	,917**	,917**	1,000	,550*	,671*	,895**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Kemampuan_Kerja_4	Pearson Correlation	,688**	,688**	,550**	1,000	,790**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Kemampuan_Kerja_5	Pearson Correlation	,789**	,789**	,671**	,790**	1,000	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	15	15	15	15	15	15
Total Kemampuan_Kerja_	Pearson Correlation	,934**	,934**	,895**	,817**	,860**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

## Lampiran 8. Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	5

## Lampiran 9. Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations

		Kinerja_1	Kinerja_2	Kinerja_3	Kinerja_4	Kinerja_5	Total Kinerja
Kinerja_1	Pearson Correlation	1,000	,885**	,775**	,713**	,720**	,933**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,003	,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Kinerja_2	Pearson Correlation	,885**	1,000	,806**	,688**	,827**	,926**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,005	,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Kinerja_3	Pearson Correlation	,775**	,806**	1,000	,481*	,612*	,867**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,069	,015	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Kinerja_4	Pearson Correlation	,713**	,688**	,481*	1,000	,837**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,003	,005	,069		,000	,000
	N	15	15	15	15	15	15
Kinerja_5	Pearson Correlation	,720**	,827**	,612*	,837**	1,000	,845**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,015	,000		,000
	N	15	15	15	15	15	15
Total Penilaian_Kinerja	Pearson Correlation	,933**	,926**	,867**	,804**	,845**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

## Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	5

### Lampiran 11. Distribusi Jawaban Responden Variabel Penilaian Kinerja

No.	1	2	3	4	5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	2	3	14
5	3	3	3	3	3	15
6	4	4	4	3	3	18
7	4	4	4	4	4	20
8	2	2	1	3	3	11
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	3	3	3	3	3	15
13	2	2	1	3	3	11
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	2	14
16	3	4	3	3	3	16
17	4	4	3	4	4	19
18	4	3	3	4	4	18
19	3	3	4	4	4	18
20	3	4	4	4	4	19
21	3	4	3	4	3	17
22	4	3	3	4	3	17
23	4	3	2	3	3	15
24	3	3	4	4	3	17
25	3	4	4	4	4	19
26	4	3	3	3	3	16
27	3	2	3	2	3	13
28	4	3	4	3	3	17
29	2	3	4	3	3	15
30	3	4	3	3	3	16
31	3	3	3	3	3	15
32	3	3	3	3	3	15
33	4	3	3	3	3	16
34	4	3	4	4	4	19
35	3	3	4	4	3	17
36	4	4	4	4	4	20



37	3	4	4	4	4	19
38	3	3	4	3	3	16
39	2	3	4	3	3	15
40	3	4	3	4	3	17
41	3	2	3	4	3	15
42	3	3	4	3	3	16
43	4	3	3	3	3	16
44	3	3	3	3	3	15
45	3	4	3	3	3	16
46	3	4	3	4	4	18
47	2	3	3	4	4	16
48	3	4	4	4	4	19
49	4	4	4	4	4	20
51	3	3	3	3	3	15
51	2	2	1	3	3	11
52	3	3	3	3	3	15
53	3	3	3	3	2	14
54	3	3	3	2	3	14
55	4	4	4	4	4	20
56	3	2	3	3	3	14
57	4	4	4	4	4	20
58	3	3	3	3	3	15
59	3	3	4	3	4	17
60	4	4	4	4	4	20
61	2	4	3	4	3	16
62	4	4	4	3	4	19
63	3	3	3	4	4	17
64	4	3	3	4	3	17
65	4	4	4	4	4	20
66	3	4	4	4	4	19
67	4	3	2	4	1	14
68	4	4	4	4	4	20
69	3	3	3	3	4	16
70	4	4	4	4	4	20
71	2	2	4	3	4	15
72	3	3	3	3	3	15
73	4	4	4	4	3	19
74	3	2	3	3	4	15
75	4	3	4	4	4	19

76	3	3	4	3	4	17
77	4	3	3	4	3	17
78	4	4	4	4	3	19
79	3	2	4	3	4	16
80	4	4	4	4	4	20
81	4	3	4	4	3	18
82	3	4	3	4	4	18
83	4	4	4	4	3	19
84	4	4	3	4	4	19
85	1	4	3	3	2	13
86	4	4	4	4	3	19
87	4	3	3	4	4	18
88	4	4	4	4	2	18
89	4	4	4	4	4	20
90	3	3	3	3	3	15
91	4	4	4	4	4	20
92	3	3	2	3	3	14

### Lampiran 12. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kemampuan Kerja

No.	1	2	3	4	5	Total
1	4	4	4	3	4	19
2	4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	2	3	14
4	3	3	3	3	3	15
5	2	2	1	3	3	11
6	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	3	3	15
8	4	4	4	4	4	20
9	2	2	1	3	3	11
10	3	3	3	3	3	15
11	4	4	4	3	3	18
12	4	4	4	4	4	20
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	2	14
15	4	4	4	4	4	20
16	2	2	1	3	3	11
17	4	4	4	4	4	20
18	3	3	3	2	2	13

19	4	4	4	4	4	20
20	3	3	3	3	3	15
21	3	3	4	2	3	15
22	4	4	3	4	4	19
23	3	4	4	3	3	17
24	3	3	3	2	2	13
25	4	4	4	4	4	20
26	3	3	3	3	4	16
27	1	3	3	2	3	12
28	3	3	3	3	3	15
29	4	4	4	4	4	20
30	3	2	3	3	3	14
31	3	3	3	4	4	17
32	2	3	4	3	3	15
33	3	3	4	4	4	18
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	3	3	3	3	3	15
38	4	3	3	3	3	16
39	3	3	3	3	4	16
40	2	2	3	2	2	11
41	2	2	2	2	3	11
42	3	3	3	3	4	16
43	3	3	4	4	4	18
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20
47	3	3	3	3	3	15
48	4	3	3	3	3	16
49	3	3	3	3	4	16
50	2	2	3	2	2	11
51	2	2	2	2	3	11
52	3	3	3	3	4	16
53	3	3	3	2	2	13
54	3	3	2	3	3	14
55	3	3	4	4	4	18
56	4	4	2	3	3	16
57	4	4	3	4	4	19

58	3	2	3	4	3	15
59	4	4	3	3	4	18
60	3	3	4	4	4	18
61	4	4	2	4	3	17
62	2	4	3	4	4	17
63	3	3	4	4	3	17
64	4	4	4	3	4	19
65	2	3	4	4	2	15
66	4	3	3	3	3	16
67	3	4	3	3	4	17
68	4	4	4	4	2	18
69	3	2	4	4	3	16
70	4	3	4	3	4	18
71	3	4	3	3	4	17
72	3	3	3	3	3	15
73	3	3	3	3	2	14
74	3	3	3	3	3	15
75	3	3	3	3	3	15
76	4	3	3	3	3	16
77	4	3	4	4	4	19
78	3	3	4	4	3	17
79	4	4	4	4	4	20
80	3	4	4	4	4	19
81	3	3	4	3	3	16
82	2	3	4	3	3	15
83	3	4	3	4	3	17
84	3	2	3	4	3	15
85	3	3	4	3	3	16
86	4	3	3	3	3	16
87	3	3	3	3	3	15
88	3	4	3	3	3	16
89	2	3	4	3	3	15
90	3	4	3	4	3	17
91	3	2	3	4	3	15
92	4	3	3	3	3	16

### Lampiran 13. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	1	2	3	4	5	Total
1	3	4	4	3	4	18
2	4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	2	3	14
4	2	3	3	3	3	14
5	2	3	1	3	3	12
6	2	2	1	3	3	11
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	3	3	4	3	3	16
10	4	4	4	3	3	18
11	4	4	4	4	4	20
12	3	3	3	3	3	15
13	4	4	4	4	4	20
14	3	3	3	3	3	15
15	2	2	1	3	3	11
16	4	4	4	4	4	20
17	3	3	3	2	2	13
18	4	4	4	4	4	20
19	3	3	3	3	3	15
20	3	3	4	2	3	15
21	4	4	3	4	4	19
22	3	4	4	3	3	17
23	3	3	3	2	2	13
24	4	4	4	4	4	20
25	3	3	3	3	4	16
26	1	3	3	2	3	12
27	3	3	3	3	3	15
28	4	4	4	4	4	20
29	3	2	3	3	3	14
30	3	3	3	4	4	17
31	2	3	4	3	3	15
32	3	3	4	4	4	18
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	3	3	3	3	3	15

37	4	3	3	3	3	16
38	3	3	3	3	4	16
39	2	2	3	2	2	11
40	2	2	2	2	3	11
41	3	3	3	3	4	16
42	3	3	4	4	4	18
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	3	3	3	3	3	15
47	4	3	3	3	3	16
48	3	3	3	3	4	16
49	2	2	3	2	2	11
50	2	2	2	2	3	11
51	3	3	3	3	4	16
52	3	3	3	2	2	13
53	3	3	2	3	3	14
54	4	4	4	4	4	20
55	2	3	3	3	2	13
56	4	4	4	4	4	20
57	3	3	3	3	3	15
58	3	4	3	4	3	17
59	4	4	4	4	4	20
60	4	3	4	3	3	17
61	4	4	3	4	4	19
62	3	3	4	4	3	17
63	3	3	4	3	4	17
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20
66	3	2	4	1	1	11
67	4	4	4	4	4	20
68	3	3	3	4	3	16
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	4	4	20
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	4	4	20
73	3	3	3	3	3	15
74	2	2	1	3	3	11
75	3	3	3	3	3	15

76	3	3	3	3	2	14
77	3	3	3	2	3	14
78	4	4	4	4	4	20
79	3	3	3	3	4	16
80	3	3	3	3	3	15
81	2	3	2	2	3	12
82	2	3	2	2	2	11
83	2	3	3	3	3	14
84	2	2	2	3	3	12
85	4	4	4	4	4	20
86	3	4	4	3	3	17
87	1	4	4	3	3	15
88	4	4	4	4	4	20
89	3	3	3	4	4	17
90	3	3	3	3	3	15
91	3	4	4	3	3	17
92	2	3	3	3	3	14

#### Lampiran 14. Frekuensi Hasil Kuesioner Variabel Penilaian Kinerja

##### Penilaian\_kinerja\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sts	1	1.1	1.1	1.1
	ts	8	8.7	8.7	9.8
	s	43	46.7	46.7	56.5
	ss	40	43.5	43.5	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

##### Penilaian\_kinerja\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	9	9.8	9.8	9.8
	s	43	46.7	46.7	56.5
	ss	40	43.5	43.5	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

### Penilaian\_kineja\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	3	3.3	3.3	3.3
	ts	3	3.3	3.3	6.5
	s	42	45.7	45.7	52.2
	ss	44	47.8	47.8	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

### Penilaian\_kinerja\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	3	3.3	3.3	3.3
	s	40	43.5	43.5	46.7
	ss	49	53.3	53.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

### Penilaian\_kinerja\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	1	1.1	1.1	1.1
	ts	4	4.3	4.3	5.4
	s	47	51.1	51.1	56.5
	ss	40	43.5	43.5	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

## Lampiran 15. Frekuensi Hasil Kuesioner Variabel Kemampuan Kerja

### Kemampuan\_kerja\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	1	1.1	1.1	1.1
	ts	12	13.0	13.0	14.1
	s	46	50.0	50.0	64.1
	ss	33	35.9	35.9	100.0
	Total	92	100.0	100.0	



### Kemampuan\_kerja\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	12	13.0	13.0	13.0
	s	47	51.1	51.1	64.1
	ss	33	35.9	35.9	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

### Kemampuan\_kerja\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	3	3.3	3.3	3.3
	ts	5	5.4	5.4	8.7
	s	47	51.1	51.1	59.8
	ss	37	40.2	40.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

### Kemampuan\_kerja\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	10	10.9	10.9	10.9
	s	45	48.9	48.9	59.8
	ss	37	40.2	40.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

### Kemampuan\_kerja\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	9	9.8	9.8	9.8
	s	46	50.0	50.0	59.8
	ss	37	40.2	40.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

## Lampiran 16. Frekuensi Hasil Kuesioner Variabel Kinerja

### Kinerja\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	2	2.2	2.2	2.2
	ts	16	17.4	17.4	19.6
	s	40	43.5	43.5	63.0
	ss	34	37.0	37.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

### Kinerja\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ts	10	10.9	10.9	10.9
	s	45	48.9	48.9	59.8
	ss	37	40.2	40.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

### Kinerja\_3

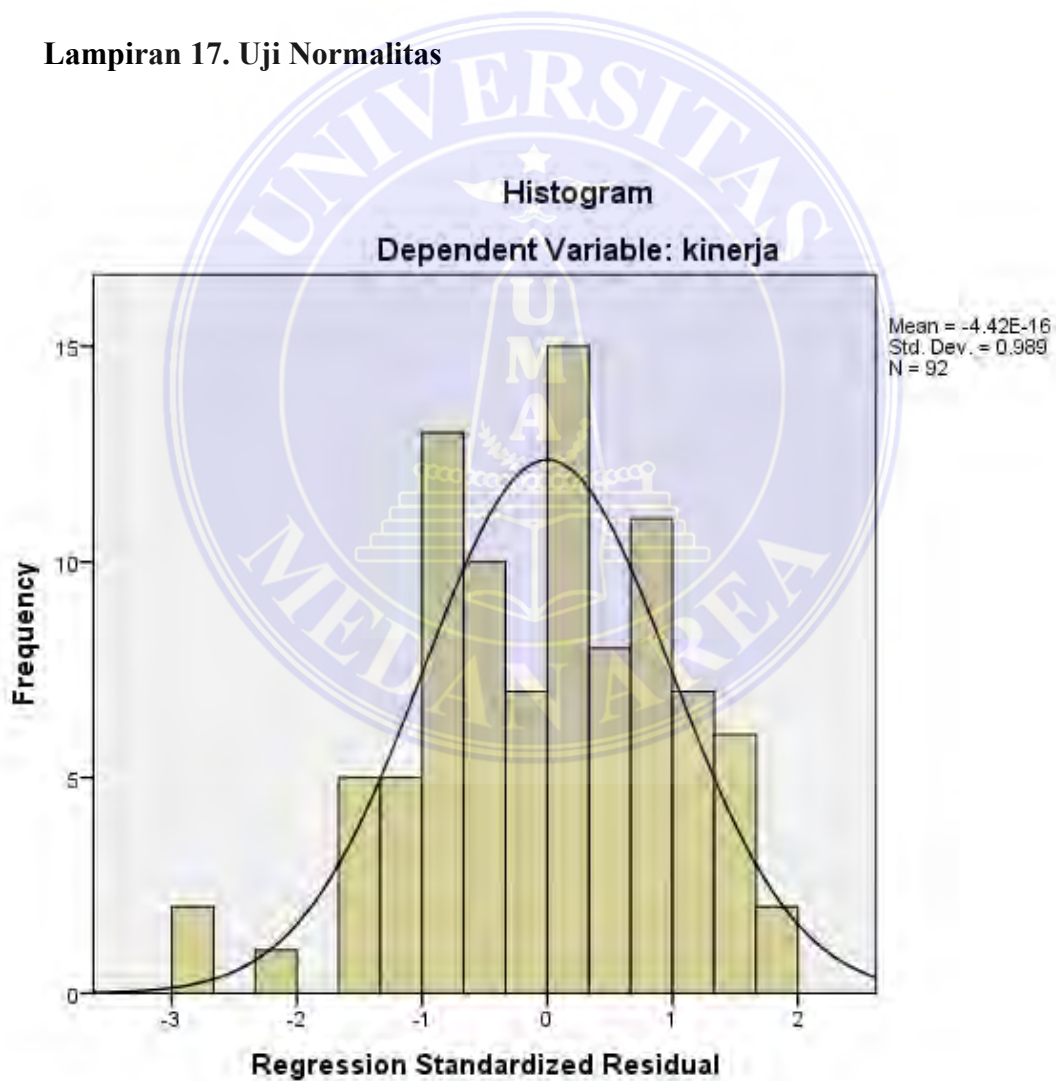
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	4	4.3	4.3	4.3
	ts	6	6.5	6.5	10.9
	s	40	43.5	43.5	54.3
	ss	42	45.7	45.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

### Kinerja\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sts	1	1.1	1.1	1.1
	ts	13	14.1	14.1	15.2
	s	41	44.6	44.6	59.8
	ss	37	40.2	40.2	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

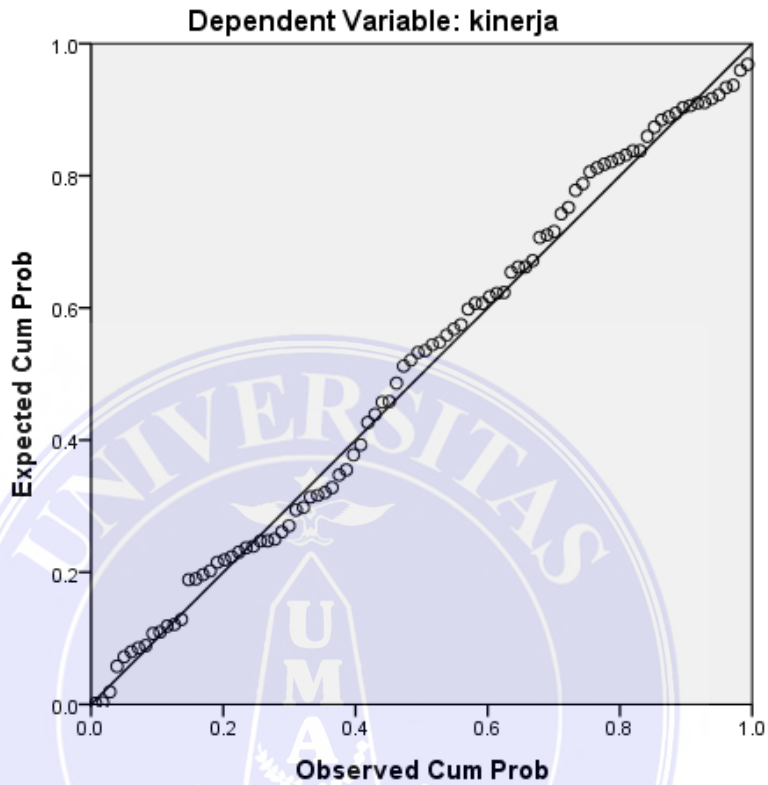
		Kinerja_5			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	sts	1	1.1	1.1	1.1
	ts	8	8.7	8.7	9.8
	s	41	44.6	44.6	54.3
	ss	42	45.7	45.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

### Lampiran 17. Uji Normalitas



## Lampiran 18. Uji Normality Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Lampiran 19. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

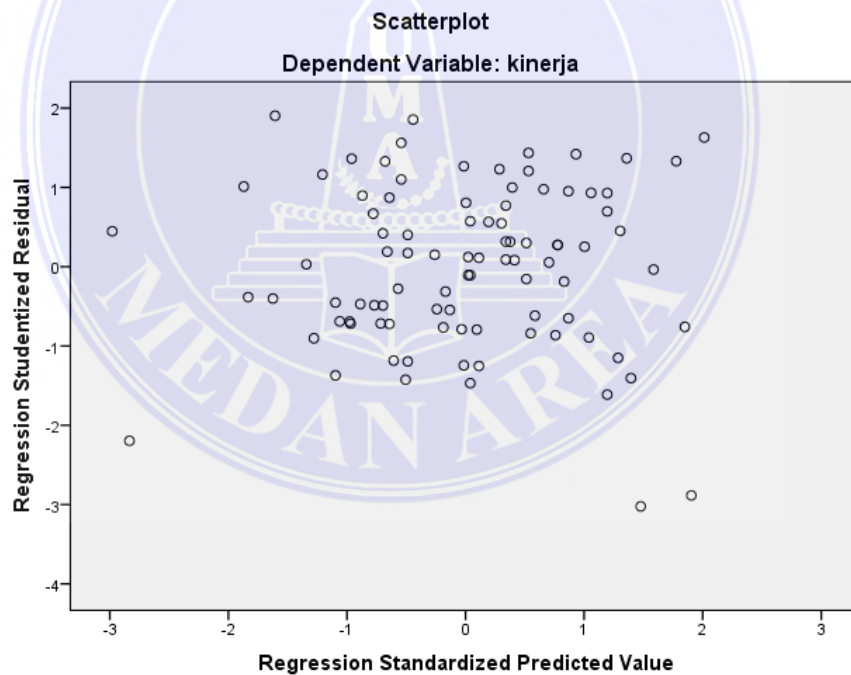
		Unst andardized Residual
N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,38433437
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,043
	Negative	-,059
Test Statistic		,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup> d

## Lampiran 20. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15,923	2,864		5,560	,000		
P.Kinerja	-,126	,138	-,097	-,915	,362	,973	1,028
K.Kerja	,156	,127	,131	1,231	,222	,973	1,028

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Hasil Penelitian 2019 (SPSS 22)

## Lampiran 21. Uji Heteroskedastisitas



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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,197	2,985		1,071	,287
P.Kinerja	-,051	,064	-,084	-,796	,428
K.Kerja	,064	,065	,103	,978	,331

a. Dependent Variable: Absolute\_Residual

## Lampiran 22. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,597 <sup>a</sup>	,357	,331	2,48653

a. Predictors: (Constant), K.Kerja, P.Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 23. Uji F (Simultan)

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	174,769	2	87,384	14,133	,000 <sup>b</sup>
Residual	315,32	5	6,183		
Total	490,09	5			
	3	3			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), K.Kerja, P.Kinerja

## Lampiran 24. Uji t (Parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,039	2,707		1,861	,068
P.Kinerja	,086	,077	,126	1,119	,268
K.Kerja	,645	,126	,577	5,125	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

