

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input – input yang perlu diambil dari lingkungan, cara mendapatkan dan menangkap input – input tersebut menggunakan teknologi yang mampu mengolah atau mentransformasi input – input tersebut menjadi output – output yang memenuhi publik. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka dari itu perhatian dari pimpinan sangat diperlukan untuk mendorong semangat kerja pegawai, agar tujuan organisasi dapat dicapai pada tingkat yang optimal. Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan – keinginan untuk memenuhi kepuasan. ”Menurut Samsudin, 2006:“Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.” Kedisiplinan kerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Kedisiplinan para pegawai untuk bekerja bagi kepentingan suatu instansi maka tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai.

Menurut Wahjono (2010) upaya lain yang dapat dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kedisiplinan karyawan. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Aktivitas individu dalam organisasi atau perusahaan tidak dapat dipisahkan dari masalah kerja, kerja sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik fisik maupun mental. Bekerja merupakan suatu kegiatan yang unik, menyangkut aspek, psikologi, ekonomi, masyarakat, kematangan kepribadian dan aspek kekuasaan, sehingga dapat dikatakan bahwa manusia tidak dapat dilepaskan dari pekerjaan dan kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan manusia baik yang bersifat fisik, maupun sosial. Pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi maka secara logis kinerja pegawai tersebut dalam dunia kerja juga akan meningkat, hal ini dikarenakan kinerja tersebut sangat tergantung pada prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Menurut Maryoto, 2000:” kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Mangkunegara (2000) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Pimpinan hendaknya berusaha agar para pegawai mempunyai kedisiplinan yang tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Pentingnya peranan

kedisiplinan, prestasi dan pengembangan sumber daya manusia untuk mendorong kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada saat perkembangan kedepan pegawai juga dituntut mampu memberikan kinerja yang baik sehingga tujuan pemerintah berupa visi & misi yang telah dirumuskan dapat tercapai. Sehingga kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Maka seorang atasan perlu mempunyai ukuran kinerja para pegawai sehingga tidak menimbulkan suatu kesalahan. Setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda – beda, maka sangat penting bagi instansi untuk melihat apa kebutuhan dan harapan pegawainya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawainya.

Salah satu aset penting yang dimiliki oleh organisasi tidak lepas dari kinerja pegawai untuk memperoleh kinerja yang baik, maka perlu memperbaiki kedisiplinan kerja pegawai. Pada saat mengembangkan organisasi, orang sering terfokus pada bagaimana mengembangkan usaha, sedangkan tentang pengelolaan sumber daya manusianya masih kurang diperhatikan. Seorang pimpinan yang baik tentunya akan menciptakan lingkungan yang nyaman dengan tujuan agar semangat untuk bekerja dan memberikan kinerja yang maksimal. Disiplin kerja merupakan faktor penting untuk memperoleh kinerja yang baik.

Kedisiplinan pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk menertibkan para pegawai agar selalu tepat waktu, prestasi kerja sendiri mendorong semangat kerja para pegawainya agar mau bekerja keras dengan

memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi agar mendapatkan sesuatu yang bisa dijadikan untuk kenaikan jabatan sedangkan pengembangan sumber daya manusia itu yang mampu merubah pegawai untuk mengembangkan kemampuan yang di miliki. Pimpinan yang mengarahkan melalui semua itu akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat semangat untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai semangat tinggi sangat penting untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi yang ingin dicapai secara konsisten. Instansi yang menginginkan kinerja pegawai meningkat, diperlukan adanya suatu kedisiplinan, prestasi serta pengembangan sumber daya manusia dari pimpinan kepada bawahannya sehingga akan menimbulkan perilaku yang positif dalam pekerjaannya.

Masalah kedisiplinan pada organisasi haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam management sumber daya manusia. Organisasi – organisasi modern dewasa ini haruslah menjadikan pegawai sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Organisasi perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat pegawai merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan kedisiplinan mereka juga tetap terjaga untuk bersama – sama mencapai visi dan misi organisasi. Kondisi – kondisi kondusif itu bisa bermacam – macam, tergantung pada karakteristik organisasi itu masing – masing. Secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain – lain.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek, diantaranya yaitu dari tinggi rendahnya absensi, prestasi dan pengembangan sumber daya manusia.

Tingkat absensi pegawai di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang 1 (satu) tahun terakhir ditahun 2016 terdapat absensi dengan alpha (tanpa keterangan) tinggi. Selanjutnya, pada tingkat prestasi pada 1 (satu) tahun terakhir tahun 2016 dalam hal penyelesaian perizinan yang diajukan oleh masyarakat setiap bulannya ada beberapa perizinan yang tidak terselesaikan, tidak terselesaikannya pekerjaan tersebut dikarenakan setiap pegawai kurang disiplin membagi waktu dalam bekerja. Selanjutnya, untuk pengembangan sumber daya manusia dalam hal mengoperasikan komputer ada beberapa pegawai yang tidak bisa mengoperasikan komputer dikarenakan faktor usia dan tidak ada semangat untuk belajar jadi mereka kurang menguasai dan mengoperasikan komputer. Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja untuk kepentingan meningkatkan kinerja.

Beberapa hal diatas menunjukkan bahwa para pegawai bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang dan akan mudah membuat pegawai merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan pegawai tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan organisasi. Pegawai tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan pegawai tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan hasil pengamatan, menunjukkan kurangnya kedisiplinan, prestasi dan pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari seringnya pegawai datang terlambat ke kantor, sering keluar kantor di waktu jam kerja semua itu bisa menjadi penyebab kendala dalam mendapatkan prestasi dan pengembangan sumber daya manusia misalkan menunda pekerjaan yang seharusnya pekerjaan tersebut diselesaikan tepat waktu, sering melakukan pembicaraan melalui telepon dengan keluarga atau teman, izin keluar kantor untuk urusan yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya sehingga waktu banyak terbuang sia – sia.

Fenomena – fenomena yang terjadi di atas menunjukkan bahwa pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan kedisiplinan yang tinggi, sedangkan kedisiplinan yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan pemberian arahan dan masukan – masukan yang bisa membuat pegawai mempunyai semangat dan kegairahan dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hal – hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang”**.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang ?
2. Adakah pengaruh prestasi terhadap kinerja pegawai di Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang ?
3. Adakah pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang ?
4. Adakah pengaruh kedisiplinan, prestasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan topik permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh kedisiplinan, prestasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.

D. MANFAAT PENELITIAN

Beberapa manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini antara lain :

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi penulis, untuk mengetahui dan melihat secara nyata dari permasalahan yang dihadapi dilapangan dengan terapan yang diperoleh dari teori – teori yang diperoleh dibangku kuliah, serta dapat menambah wawasan dan pengalaman dari lingkungan instansi tersebut.

2. Bagi Instansi

Untuk bahan masukan yang dapat membantu dalam pelaksanaan kedisiplinan, Prestasi, Pengembangan sumber daya manusia yang diberikan agar kedepannya bisa lebih ditingkatkan, sehingga dapat memperoleh kinerja yang diinginkan.

E. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasioanal menurut Supranto (2003) adalah terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ke tingkat yang lebih konkret, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan – pertanyaan yang terkait dengan elemen – elemen dimensi dari suatu konsep. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya (Prijudarminto, 1994).

2. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008).
3. Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi – kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja (Chris Rowley dan Keith Jackson, 2012).
4. Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/ material maupun non fisik/ non material (Nawawi, 2004).

F. SISTEMATIKA PENULISAN PENELITIAN

BAB I. PENDAHULUAN

- a. Latar Belakang
- b. Rumusan Masalah
- c. Tujuan Penelitian
- d. Manfaat
- e. Penelitian Terdahulu

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

BAB III. METODE PENELITIAN

- a. Desain Penelitian
- b. Subjek Penelitian
- c. Teknik Pengumpulan Data
- d. Teknik Analisis Data
- e. Validitas dan Reliabilitas Data

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- a. Hasil Penelitian
- b. Pengolahan Data
- c. Pembahasan

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

- a. Kesimpulan
- b. Saran

DAFTAR PUSTAKA

Sesuai dengan pedoman

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Teori Tentang Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan berasal dari bahasa Latin yaitu *discipulus*, yang berarti mengajari atau mengikuti yang dihormati. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007), menyatakan bahwa disiplin adalah:

- a. Tata tertib (di sekolah, di kantor, kemiliteran, dan sebagainya).
- b. Ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib.
- c. Bidang studi yang memiliki objek dan sistem tertentu.

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya (Priyodarminto, 1994).

Menurut Eko Siswoyo dan Rachman (2000), kedisiplinan hakikatnya adalah sekumpulan tingkah laku individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Arikunto (1990), di dalam pembicaraan kedisiplinan dikenal dua istilah yang pengertiannya hampir sama tetapi pembentukannya secara berurutan.

Kedua istilah itu adalah disiplin dan ketertiban, ada juga yang menggunakan istilah siasat dan ketertiban. Ketertiban menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dan tata tertib karena didorong oleh sesuatu dari luar misalnya karena ingin mendapat pujian dari atasan. Selanjutnya pengertian disiplin atau siasat menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti tata tertib karena didorong kesadaran yang ada pada kata hatinya (Arikunto, 1990). Kedisiplinan dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas / latihan yang dirancang karena dianggap perlu dilaksanakan untuk dapat mencapai sasaran tertentu (Sukadji, 2000).

Kedisiplinan merupakan sikap atau perilaku yang menggambarkan kepatuhan kepada suatu aturan atau ketentuan. Kedisiplinan juga berarti suatu tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan yang sama, teratur dan tertib, yang dijadikan syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perubahan – perubahan ke arah yang lebih baik (Budiono, 2006). Santoso (2004) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sesuatu yang teratur, misalnya disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan berarti bekerja secara teratur. Kedisiplinan berkenaan dengan kepatuhan dan ketaatan seseorang atau kelompok orang terhadap norma – norma dan peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan dibentuk serta berkembang melalui latihan dan pendidikan sehingga terbentuk kesadaran dan keyakinan dalam dirinya untuk berbuat tanpa paksaan.

Kedisiplinan adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap aturan (Moenir, 1999). Kedisiplinan merupakan suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis

maupun tidak tertulis (Nitisemito, 1999).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap peraturan, tata tertib, norma – norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

b. Tujuan Kedisiplinan

Subari (1994) berpendapat bahwa kedisiplinan mempunyai tujuan untuk penurutan terhadap suatu peraturan dengan kesadaran sendiri untuk terciptanya peraturan itu. Menurut Durkeim (1995), kedisiplinan mempunyai tujuan ganda yaitu mengembangkan suatu peraturan tertentu dalam tindak tanduk manusia dan memberinya suatu sasaran tertentu dan sekaligus membatasi cakrawalanya.

Yahya (1992) berpendapat, tujuan kedisiplinan adalah perkembangan dari pengembangan diri sendiri dan pengarahan diri sendiri tanpa pengaruh atau kendali dari luar. Kedisiplinan adalah suatu latihan batin yang tercermin dalam tingkah laku yang bertujuan agar orang selalu patuh pada peraturan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan para pegawai mendisiplinkan diri dalam mentaati peraturan instansi sehingga proses bekerja berjalan dengan lancar dan memudahkan pencapaian tujuan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan kedisiplinan untuk penurutan terhadap peraturan dengan kesadaran sendiri tanpa pengaruh atau kendali dari luar.

c. Aspek – Aspek Kedisiplinan

Menurut Prijodarminto (1994), disiplin memiliki 3 (tiga) aspek. Ketiga aspek tersebut adalah :

- 1) Sikap mental (*mental attitude*) yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- 2) Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan. Norma, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).
- 3) Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknyadisiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah – ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

- 7) Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan – peraturan dan kebijakan – kebijakan sebagai pelindung

bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka (Black dalam Sutrisno, 2011).

2. Teori Tentang Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011).

Menurut Mangkunegara (2002) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008).

Sedangkan menurut Maier dalam As'ad (2001) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang dikemukakan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011) mengatakan bahwa : ada dua faktor

yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

1. Faktor Individu

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor lingkungan

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain Organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

Sedangkan Mangkunegara (2002) mengatakan bahwa : Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah factor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan

potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata - rata : (110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Indikator – Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1) Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2) Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3) Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4) Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan

pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5) Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

3. Teori Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan

Menurut Komaruddin Sastradipoera (2006) sedikitnya ada dua buah definisi yang menjelaskan arti pengembangan :

- 1) Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang meliputi pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep – konsep teoritis dan abstrak yang dilakukan oleh para penyedia.
- 2) Pengembangan mengacu pada hal yang berhubungan dengan penyusunan staf dan personalia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dengan prosedur itu personalia manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) pengembangan (*development*) mewakili usaha – usaha meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas di luar kapabilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan saat ini.

Menurut Malayu (2000) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai

dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Drs. Jan Bella (dalam Hasibuan 2001) mengemukakan bahwa pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan pengembangan adalah suatu proses usaha untuk meningkatkan kemampuan konseptual, teknis, dan moral karyawan dalam jangka panjang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

b. Pengertian Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2001) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdayaguna atau berhasilguna.

Sedangkan menurut Almasdi (2006) sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan kekuatan berfikir yang dimiliki individu dan masyarakat untuk mensejahterakan kehidupan.

c. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi – kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

Tantangan untuk membangun dan melestarikan keunggulan kompetitif bukanlah tantangan jangka pendek, tetapi merupakan tantangan jangka panjang yang berkelanjutan. Oleh karena itu, menjadi penting bagi manajemen untuk menganggap bahwa program pengembangan dan pelatihan merupakan program yang sama jangka panjang dan berkesinambungnya dengan tantangan tersebut. Karena itu pula, maka falsafah dan paradigma pengembangan dan pelatihan perlu dengan segera beradaptasi dengan tantangan tersebut, yakni tantangan jangka panjang dan strategis (Komaruddin Sastradipoera, 2006).

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian dan kemampuasn melalui pelatihan – pelatihan dan program yang telah diadakan dalam suatu intansi maupun organisasi.

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Veithzal Rivai (2004) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan :

- 1) *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya).

- 2) Materi program yang dibutuhkan.
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran.
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Menurut Hasan, (dalam Jusmaliani 2011) untuk memajukan kualitas sumber daya insani ada tiga dimensi yang harus diperhatikan, yaitu:

- 1) Dimensi kepribadian. Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.
- 2) Dimensi produktivitas. Dimensi ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.
- 3) Dimensi kreativitas. Dimensi ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya.

e. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2004) tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah :

- 1) Untuk meningkatkan kuantitas output;
- 2) Untuk meningkatkan kualitas output;
- 3) Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan;
- 4) Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan;
- 5) Untuk menurunkan *turnover*, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja;
- 6) Untuk mencegah timbulnya antipati karyawan.

Sedangkan menurut Komarrudin (2006) tujuan utama pengembangan sumber daya manusia itu adalah melaksanakan kegiatan pendidikan bagi sumber daya manusia yang bekerja dan akan bekerja pada lingkungan industri sehingga mereka berkualitas dalam arti dapat mengembangkan industri tempat mereka bekerja, mengembangkan diri mereka masing – masing, dan mengembangkan lingkungan masyarakat sekitarnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia antara lain termanifestasi dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, dedikasi, loyalitas, disiplin, sikap, perilaku, kesadaran, aktivitas, kreativitas, produktivitas, profesi, hubungan insani, akuntabilitas, semangat korps, dan karier.

Dengan demikian, kegiatan pelatihan dan pengembangan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang – orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud di sini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku.

Menurut Malayu Hasibuan (2000) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

1) Prestasi kerja karyawan.

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. tapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

2) Kedisiplinan karyawan.

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik,

berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

3) Absensi Karyawan.

Jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik. tetapi jika absensi karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

4) Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin – mesin.

Jika tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin – mesin karyawan setelah mengikuti pengembangan berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

5) Tingkat kecelakaan karyawan.

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik jadi perlu disempurnakan.

6) Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu.

Jika tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

7) Tingkat Kerja Sama.

Tingkat kerjasama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan.

8) Tingkat Upah Intensif Karyawan.

Jika Tingkat upah intensif karyawan meningkat, berarti metode

pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

9) Prakarsa Karyawan.

Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti metode pengembangan yang dilakukan tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.

10) Kepemimpinan dan Keputusan Manajer.

Kepemimpinan dan keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan berkurang serta kepuasan kerja karyawan meningkat. Kalau hal di atas tercapai, berarti metode pengembangan yang dilaksanakan baik.

f. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan dari program pengembangan dan pelatihan maka metode pengembangan harus dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan perusahaan dan dapat dikembangkan oleh perusahaan.

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif (Malayu Hasibuan, 2000). Sedangkan pelatihan menurut Gary Dessler (2006) adalah metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan.

1) Pelatihan

Malayu Hasibuan (2000) memaparkan beberapa metode pelatihan diantaranya adalah :

a. *On The Job Training*

On The Job Training atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan atau supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

b. *Vestibule*

Pelatihan yang dilakukan di dalam kelas menggunakan peralatan yang sama dengan situasi sebenarnya dalam melakukan pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.

c. *Demonstration and Example*

Demonstration and Example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

d. *Simulation*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.

e. *Apprenticeship*

Metode ini adalah salah satu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.

f. *Classroom Methods*

Metode pertemuan dalam kelas yang meliputi pengajaran, rapat, program instruksi, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.

2) Metode pendidikan

a) *Training methods atau classroom methods.*

Training methods merupakan latihan di dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan karena manajer adalah juga karyawan.

b) *Under Study.*

Adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

c) *Job Rotation and Planned Progression.*

Tujuannya memberikan karyawan pengetahuan yang luas terhadap semua bagian pada perusahaan bersangkutan, sehingga tidak canggung dalam kepemimpinannya.

d) *Coaching and Counseling.*

Metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan dan mendiskusikan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya.

e) *Junior Board of Executive or Multiple Management.*

Merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini.

f) *Committee Assignment.*

Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.

g) *Business Games.*

Merupakan pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.

Menurut Hasibuan (2000) bahwa proses atau langkah-langkah pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan dengan memperhatikan sasaran, kurikulum, sarana, peserta, pelatih, pelaksanaan.

a) Sasaran.

Penetapan sasaran harus didasarkan kepada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan. Apakah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan ataukah untuk meningkatkan kecakapan memimpin.

b) Kurikulum atau mata pelajaran.

Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran pengembangan itu optimal.

c) Sarana.

Penyediaan tempat dan alat-alat harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran pengembangan. Misalnya tempat pengembangan hendaknya strategis, tenang, nyaman, dan tidak mengganggu lingkungan.

d) Peserta.

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan. Peserta pengembangan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relative homogen dan jumlahnya ideal, supaya kelancaran pengembangan terjamin.

e) Pelatih.

Pengangkatan pelatih harus berdasarkan kemampuan objektif (teoritis dan praktis) bukan berdasarkan kepada kawan atau saudara.

f) Pelaksanaan.

Proses belajar – mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran pengembangan tercapai atau tidak.

4. Teori Tentang Kinerja Pegawai

a. Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Nawawi (2004) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/ material maupun non fisik/ non material.

Menurut Simanjuntak (2005), ”Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”. Foster dan Seeker (2001) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Berdasarkan dari beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembannya. Maka peningkatan kinerja pegawai adalah proses untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

b. Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk

1) Kuantitas Kerja.

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2) Kualitas Kerja.

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3) Pemanfaatan Waktu.

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4) Tingkat Kehadiran.

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5) Kerjasama.

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005)

adalah sebagai berikut :

- 1) Mampu meningkatkan target pekerjaan.
- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor – faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjutak (2005) kinerja dipengaruhi oleh :

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-

hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti (2007), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen kepemimpinan
- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Gaji dan kesehatan
- 7) Jaminan social
- 8) Iklim kerja
- 9) Sarana dan prasarana
- 10) Teknologi, dan
- 11) Kesempatan berprestasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya :

- a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (110 – 120) dengan pendidikan yang memadai

untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2007), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu :

- 1) Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- 2) Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain – lain.
- 3) Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
- 4) Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya *“like dan dislike”*, dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2002), menyatakan pendapatnya bahwa, “Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja pegawai secara individual”. Kemungkinannya antara lain adalah :

- 1) Para atasan yang menilai bawahannya.
- 2) Bawahan yang menilai atasannya.
- 3) Anggota kelompok menilai satu sama sama lain.
- 4) Penilaian pegawai sendiri.
- 5) Penilaian dengan multisumber, dan
- 6) Sumber – sumber dari luar.

Mangkuprawira dan Vitalaya (2007), juga menyatakan bahwa, ”Penilaian kinerja yang dilakukan dalam satu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai”.

Menurut Dessler (2007) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Komunikasi, meliputi : hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci pengembangan bagi pegawai di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahukan pegawai mengenai kemajuan pegawai tersebut, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan (Mathis dan Jackson, 2002).

Menurut Dessler (2007), penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

e. Tujuan Penilaian Kinerja.

Penilaian Kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya

untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga memngembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Wibowo (2007), menyatakan, “Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus data diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur”

Menurut Sedarmayanti (2007), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih

memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

- 7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Menurut Rivai (2006), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia adalah :

- 1) Posisi Tawar.

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawainya.

- 2) Perbaiki Kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- 3) Penyesuaian Kompensasi.

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya

- 4) Keputusan Penempatan.

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kerja.

- 5) Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

B. PENELITIAN TERDAHULU

Peneliti terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Dibawah ini beberapa hasil dari penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai
Instansi/perusahaan

No	Judul/Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Pengaruh disiplin kerja dan system kompensasi pegawai negeri sipil dibadan kepegawaian Negara, Donny prakasa utama, 2010	1. Disiplin kerja 2. sitem kompensasi 3. kinerja pegawai	kuantitatif	Disiplin kerja dan system kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai
2	Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil balai besar wilayah sungai pemali-juana, widi purnamasari,	1. Disiplin kerja 2. komitmen organisasi 3. lingkungan kerja 4. kinerja pegawai	hipotesis secara parsial	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana yang berarti apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula, atau jika lingkungan kerja

				tinggi maka kinerja pegawai pun tinggi
3	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada dinas perhubungan kota medan), Sahat siregar, 2009	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan sdm 2. pendidikan dan pelatiha 3. kinerja pegawai negeri 	Assosiatif korelasi al	Terdapat hubungan yang sedang antara pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai sebesar 0,624

C. KERANGKA PENELITIAN

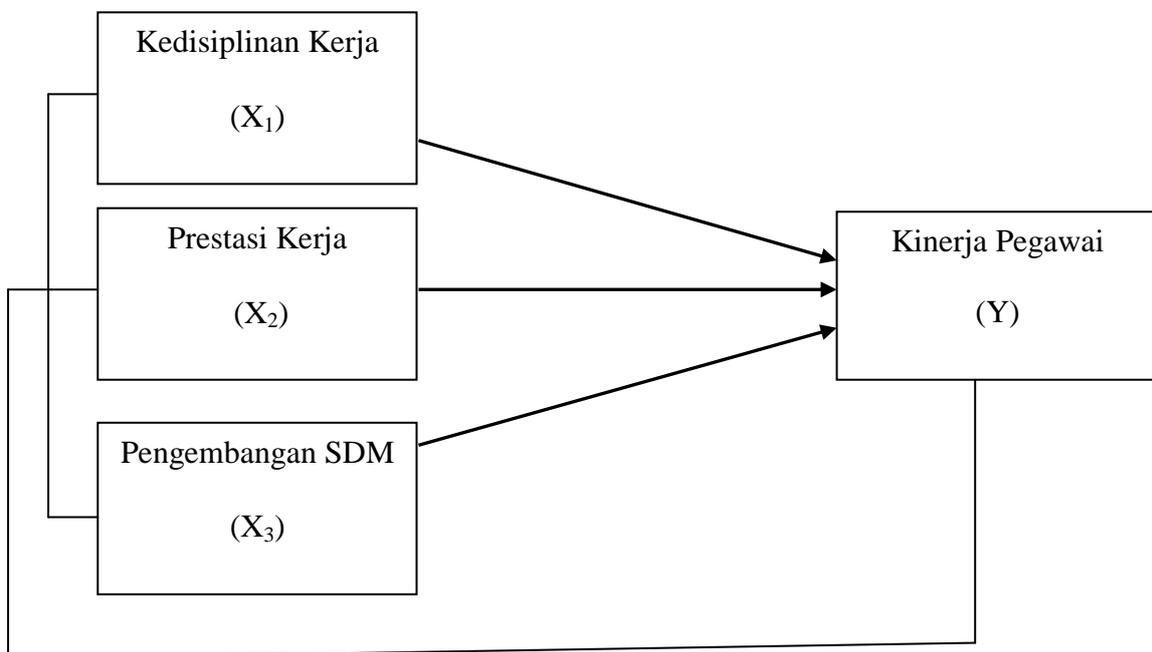
Penelitian ini merujuk pada pendapat Hasibuan (2002), bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku, sedangkan untuk pengertian prestasi kerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan seseorang maupun sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan pegawai untuk mencapai hasil yang optimal.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai suatu tujuannya. Seperti yang dikemukakan oleh As'ad (2001) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan, prestasi dan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki pegawai. Dengan adanya hal tersebut, maka akan terjadilah kemauan kerja. Kemauan untuk bekerja serta adanya kerjasama maka kinerja akan meningkat. Dengan kedisiplinan kerja, prestasi kerja yang dimiliki pegawai mendorong pegawai untuk berusaha memaksimalkan kemampuan dan keahliannya dalam bekerja dapat mengembangkan sumber daya manusia melalui proses ini akan diperoleh peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka kerangka pikir penelitian di gambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



D. HIPOTESIS

Arikunto (2006) mengemukakan bahwa hipotesis adalah sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan pada kerangka berpikir diatas, maka sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_1 = H_a$ ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.

H_0 tidak ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.

$H_2 = H_a$ ada pengaruh prestasi terhadap kinerja pegawai dilingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.

H_0 tidak ada pengaruh prestasi terhadap kinerja pegawai dilingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.

$H_3 = H_a$ ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dilingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.

H_0 tidak ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dilingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.

$H_4 = H_a$ ada pengaruh antara kedisiplinan, prestasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dilingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.

H_0 tidak ada pengaruh antara kedisiplinan, prestasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dilingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kausal. Penelitian kausal yaitu untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara variabel, peneliti mencari tipe sesungguhnya dari fakta untuk membantu memahami dan memprediksi hubungan, kemudian dikembangkan suatu bentuk model penelitian yang bertujuan untuk menguji 4 (empat) hipotesis penelitian yang telah ditentukan.

Menurut Kuncoro (2003) yang dikutip oleh Suharso (2007) kausalitas ini selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (mempertanyakan masalah sebab – akibat).

B. LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 104 A, Ungaran Barat, Bandarjo, Semarang, Jawa Tengah. Pertimbangan yang mendorong peneliti melakukan penelitian dilokasi tersebut adalah adanya faktor – faktor masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, prestasi kerja, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

C. VARIABEL PENELITIAN

a. Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok itu (Sugiyono, 2002). Variabel – variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlibat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah: kinerja pegawai (Y).

2. Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006) variabel independen dalam penelitian ini adalah : kedisiplinan (X_1), Prestasi (X_2) dan pengembangan sumber daya manusia (X_3).

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

VARIABEL	INDIKATOR	SKALA	JENIS DATA
Kedisiplinan (X_1)	1. Ketaatan waktu kehadiran 2. Mematuhi peraturan 3. Mengikuti instruksi atasan	5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju	Ordinal

		1 = Sangat Tidak Setuju	
Prestasi (X_2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Ketepatan waktu 3. Kerjasama 	5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju	Ordinal
Pengembangan sumber daya manusia (X_3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan dan pendidikan 2. Seminar 3. Pengembangan 	5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju	Ordinal
Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pengetahuan 	5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Kurang Setuju 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju	Ordinal

Dari tabel 3.1 variabel dan indikator penelitian ini menggunakan skala likert, dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban kuesioner dilakukan dengan skala likert dengan bobot tertentu pada setiap jawaban, bobot yang digunakan dalam setiap pernyataan.

Untuk menggambarkan tingkat kinerja kerja karyawan, penulis menggunakan alat ukur berupa skala likert. Menurut pendapat Sugiyono (2009), skala Likert dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Sedangkan untuk jenis datanya menggunakan skala ordinal. Pengertian dari skala ordinal menurut Sugiyono (2009) adalah: “Skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur.

D. KEBUTUHAN DATA DAN SUMBER DATA

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a) Data Primer

Data Primer yaitu data yang dihimpun sendiri oleh penulis di tempat dimana peneliti melaksanakan penelitian. Adapun metode pengumpulan datanya yaitu:

- 1) Kuisisioner, Menurut Iskandar (2008) Kuisisioner ialah Pengumpulan data yang paling mudah dilakukan, yakni dengan menyebarkan pertanyaan – pertanyaan yang diisi oleh orang yang menjadi sumber data. Kuisisioner ini nantinya akan di berikan kepada para pegawai yang berada di lingkungan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.
- 2) Dokumentasi, ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku – buku, foto – foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian

b) Data Sekunder

Adapun data yang didapat dari pihak lain bukan dari peneliti sendiri, Adapun metode pengumpulan datanya melalui:

Data internal merupakan data yang diperoleh dari perusahaan atau lembaga dimana peneliti melakukan penelitian, data yang tersedia dalam perusahaan biasanya berkaitan dengan data pribadi pegawai beserta kegiatan kerja pegawai selama bergabung dengan instansinya. Menurut Umar (2005) data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dari disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain dalam bentuk tabel – tabel atau diagram – diagram.

E. POPULASI, SAMPEL DAN TEHNIK SAMPLING

Menurut Sugiyono (2005) Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Semarang dengan karakteristik pendidikan (SLTA, Diploma dan Sarjana), Jenis kelamin (Laki – laki dan Perempuan) jumlah seluruh pegawai diperkirakan ada 32 (tiga puluh dua) orang.

Menurut Sugiyono (2005) Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun pengambilan sampel ini dilakukan secara total mengambil keseluruhan populasi pegawai berjumlah 32 (tiga puluh dua) orang, Oleh karena itu metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008),“Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang.

F. Tehnik Survey

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Instrumen dinyatakan valid apabila signifikansinya kurang dari 0,05 (5%) sedangkan apabila lebih dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid. Berikut hasil uji validitas variabel bebas kedisiplinan (X_1), prestasi (X_2), pengembangan SDM (X_3) dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) :

a. Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X_1)

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas variabel penelitian

Indikator Variabel	r hitung	r tabel	Sign. Hitung	Sign.a	Keterangan
KEDISIPLINAN_1	0,913	0,3494	0,000	0,05	Valid
KEDISIPLINAN_2	0,913	0,3494	0,000	0,05	Valid
KEDISIPLINAN_3	0,842	0,3494	0,000	0,05	Valid
KEDISIPLINAN_4	0,842	0,3494	0,000	0,05	Valid
KEDISIPLINAN_5	0,659	0,3494	0,008	0,05	Valid
KEDISIPLINAN_6	0,700	0,3494	0,004	0,05	Valid

Sumber : data primer olahan 2017 (Output SPSS)

Pada tabel 3.2 diketahui bahwa r_{hitung} dari terbesar sampai dengan terkecil antara 0,913 – 0,659 dan nilai signifikansi berkisar antara 0,000 – 0,05. Terlihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai $sign. Hitung < sign a$ dengan taraf signifikansi 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator variabel kedisiplinan (X_1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan layak sebagai alat ukur penelitian.

b. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi (X_2)

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas variabel penelitian

Indikator Variabel	r hitung	r tabel	Sign. Hitung	Sign.a	Keterangan
PRESTASI_1	0,698	0,3494	0,004	0,05	Valid
PRESTASI_2	0,774	0,3494	0,001	0,05	Valid
PRESTASI_3	0,888	0,3494	0,000	0,05	Valid
PRESTASI_4	0,888	0,3494	0,000	0,05	Valid
PRESTASI_5	0,888	0,3494	0,000	0,05	Valid
PRESTASI_6	0,724	0,3494	0,002	0,05	Valid

Sumber : data primer olahan 2017 (Output SPSS)

Pada tabel 3.3 diketahui bahwa r_{hitung} dari terbesar sampai dengan terkecil antara 0,888 – 0,698 dan nilai signifikansi berkisar antara 0,000 – 0,05. Terlihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai sign. Hitung < sign a dengan taraf signifikansi 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indicator variabel prestasi (X_2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan layak sebagai alat ukur penelitian

c. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM (X_3)

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas variabel penelitian

Indikator Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Sign. Hitung	Sign.a	Keterangan
PENGEMB_SDM_1	0,805	0,3494	0,000	0,05	Valid
PENGEMB_SDM_2	0,911	0,3494	0,000	0,05	Valid
PENGEMB_SDM_3	0,749	0,3494	0,001	0,05	Valid
PENGEMB_SDM_4	0,830	0,3494	0,000	0,05	Valid
PENGEMB_SDM_5	0,911	0,3494	0,000	0,05	Valid
PENGEMB_SDM_6	0,830	0,3494	0,000	0,05	Valid

Sumber : data primer olahan 2017 (Output SPSS)

Pada tabel 3.4 diketahui bahwa r_{hitung} dari terbesar sampai dengan terkecil antara 0,911 – 0,749 dan nilai signifikansi berkisar antara 0,000 – 0,05. Terlihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai sign. Hitung < sign a dengan taraf signifikansi 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indicator variabel pengembangan SDM (X_3) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan layak sebagai alat ukur penelitian.

d. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas variabel penelitian

Indikator Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Sign. Hitung	Sign.a	Keterangan
KINERJA_PEG_1	0,682	0,3494	0,000	0,05	Valid
KINERJA_PEG_2	0,767	0,3494	0,000	0,05	Valid
KINERJA_PEG_3	0,767	0,3494	0,001	0,05	Valid
KINERJA_PEG_4	0,900	0,3494	0,000	0,05	Valid
KINERJA_PEG_5	0,745	0,3494	0,000	0,05	Valid
KINERJA_PEG_6	0,852	0,3494	0,000	0,05	Valid

Sumber : data primer olahan 2017 (Output SPSS)

Pada tabel 3.5 diketahui bahwa r_{hitung} dari terbesar sampai dengan terkecil antara 0,900 – 0,682 dan nilai signifikansi berkisar antara 0,000 – 0,05. Terlihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai $sign. Hitung < sign a$ dengan taraf signifikansi 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator variabel kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan layak sebagai alat ukur penelitian.

Berdasarkan beberapa tabel diatas dari hasil pengujian validitas atas butir instrumen penelitian yang menunjukkan bahwa untuk masing – masing variabel terdiri dari 6 (enam) item pernyataan, jumlah item pernyataan yang valid adalah 6 (enam) item, sebab r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau keajegan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir – butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Selain itu untuk menghasilkan kehandalan suatu instrumen atau kuesioner, peneliti haruslah

mengajukan pertanyaan – pertanyaan yang relevan kepada responden (Mas’ud, 2004).

Peneliti melakukan pengukuran reliabilitas dengan cara *one shot*, yaitu melakukan pengukuran hanya sekali dan selanjutnya hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain, atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dalam kuesioner. Untuk itu peneliti menggunakan alat bantu program SPSS *for windows*.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Nunnally dikutip oleh Ghazali, 2006). Berikut hasil uji reliabilitas tabel 3.6 :

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Koefisien Reliabilitas	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Kedisiplinan	0,802	0,60	Reliabel
Prestasi	0,800	0,60	Reliabel
Pengembangan SDM	0,806	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,796	0,60	Reliabel

Sumber : data primer olahan 2017 (Output SPSS)

Berdasarkan Tabel 3.6 di atas dari hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwanilai koefisien Alpha dari variabel–variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Akan tetapi, semua item pernyataan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) tersebut memiliki nilai koefisien Alpha lebih besar dari pada 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

G. ANALISA DATA

1. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Dalam SPSS ada 3 (tiga) metode korelasi sederhana (*bivariate correlation*) diantaranya *Pearson Correlation*, *Kendall's tau-b*, dan *Spearman Correlation*. *Pearson Correlation* digunakan untuk data berskala interval atau rasio, sedangkan *Kendall's tau-b*, dan *Spearman Correlation* lebih cocok untuk data berskala ordinal.

Pada bab ini akan dibahas korelasi sederhana dengan metode Pearson atau sering disebut *Product Moment Pearson*. Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun).

Rumus yang dipergunakan untuk menghitung Koefisien Korelasi Sederhana adalah sebagai berikut : (Rumus ini disebut juga dengan *Pearson Product Moment*).

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya Pasangan data X dan Y

Σx = Total Jumlah dari Variabel X

Σy = Total Jumlah dari Variabel Y

Σx^2 = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X

Σy^2 = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y

Σxy = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

2. Korelasi Berganda

Korelasi Berganda (R) digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penulis menggunakan analisis korelasi berganda / *multiple correlation* untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2012). Cara mengetahui keadaan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.7

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012)

Korelasi berganda dapat dirumuskan dengan :

$$R_{y_{1,2}} = \frac{\sqrt{r_{y1}^2 + r_{y2}^2 - 2r_{y1}r_{y2}r_{12}}}{1 - r_{12}^2}$$

Dimana :

$R_{y_{1,2}}$ = Koefisien linier 3 variabel

r_{y1} = Koefisien korelasi y dan X_1

r_{y2} = Koefisien korelasi variabel y dan X_2

$r_{1,2}$ = Koefisien korelasi variabel X_1 dan X_2

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi seberapa besar nilai variabel dependent jika nilai variabel independent dirubah. Dalam analisa ini digunakan rumus regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Sumber : Sugiyono (2005)

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X = Kedisiplinan, Prestasi, Pengembangan SDM

a = Satuan bilangan konstanta

b = Koefisien regresi variabel dependen

Nilai a dan b dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y \cdot \sum X^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Sumber : Sugiyono (2005)

dimana :

n = jumlah dari sampel

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Bentuk umum dari regresi linear berganda sebagai berikut model regresi berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y : Variabel Terikat

a : Nilai Konstanta

b (1,2,3) : Nilai Koefisien Regresi

X (1,2,3) : Variabel Bebas

5. Koefisien Determinasi (R_2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R_2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Penggunaan R square adalah biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen kedalam model, maka R square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti R *square*, nilai adjusted R *square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model. Oleh karena itu sebaiknya digunakan nilai adjusted R square untuk mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2005).

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang memiliki hubungan yang erat atau saling mempengaruhi, antara variabel X dan variabel Y maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan hipotesis nol yang dikemukakan oleh sugiyono (2005). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho \geq 0$, tidak ada pada kedisiplinan, prestasi, pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu kabupaten Semarang.

$H_1 : \rho < 0$, ada pengaruh kedisiplinan, prestasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan

Perizinan Terpadu kabupaten semarang.

Dimana :

ρ : nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.

Untuk pengujian hipotesis tersebut maka data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Probabilitas

r = Koefisien korelasi

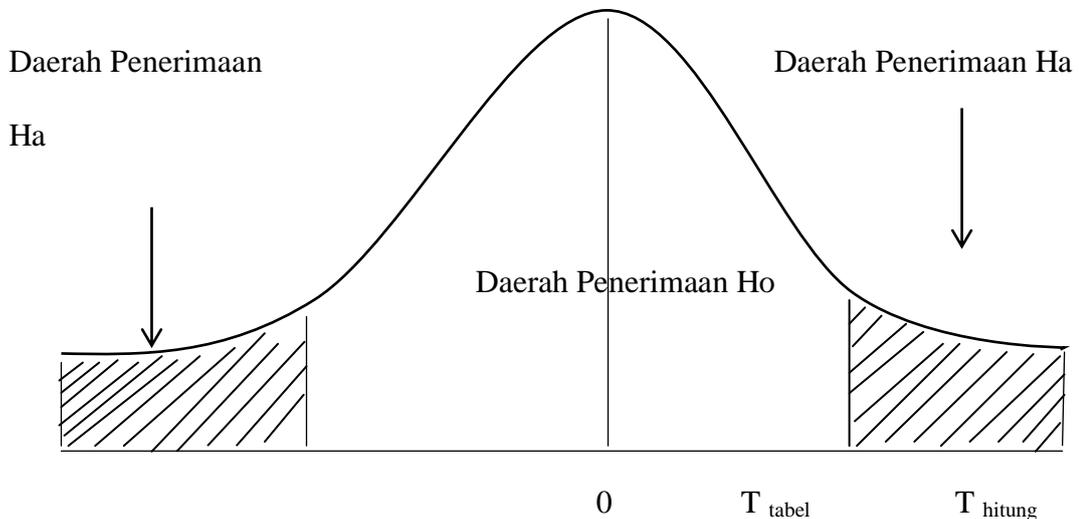
n = Jumlah periode

Untuk menarik kesimpulan dari hipotesis di atas maka dilakukan dengan membandingkan nilai – nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis H_0 adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ada pada daerah penolakan, berarti H_1 diterima atau ada pengaruh.
- b. Jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ada pada daerah penerimaan, berarti H_1 ditolak atau tidak ada pengaruh.

Berikut ini gambar yang memperlihatkan daerah penerimaan dan penolakan H_0 :

Gambar 3.1
Kurva Normal Uji t



Dalam gambar di atas akan terlihat daerah penerimaan dan daerah penolakan hipotesis. Sedangkan untuk menganalisis data, penulis menggunakan program SPSS.

7. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2003).

a) Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F – test di atas, yaitu:

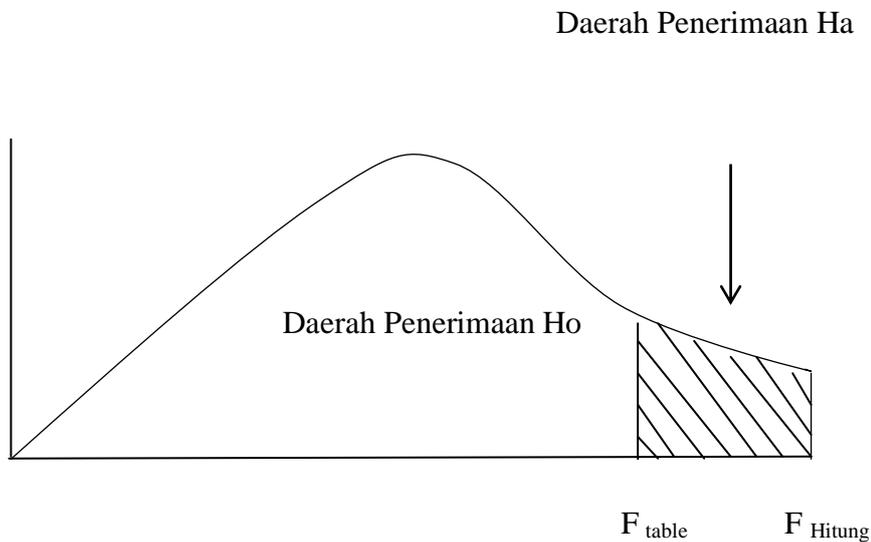
- a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ Artinya: tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu, Kedisiplinan (X_1), Prestasi (X_2), Pengembangan sumber daya manusia (X_3), secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).
- b. $H_a : b_1 - b_2 > 0$ Artinya: terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu, kedisiplinan (X_1), prestasi (X_2),

pengembangan sumber daya manusia (X_3), secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

b) Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau taraf signifikansi sebesar 5 %, maka :

- 1) Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, berarti masing – masing variabel bebas secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima, berarti masing – masing variabel bebas secara bersama – sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Gambar 3.2
Kurva Normal Uji F



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Instansi

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah pasal 27 ayat (3) menyebutkan bahwa Kepala Daerah berkewajiban menyampaikan pelaporan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah kepada Presiden melalui Menteri Dalam Negeri 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun pada akhir tahun anggaran, sebagai upaya pemantapan penyelenggaraan pemerintahan yang berkemampuan serta bertanggung jawab. Dalam hal ini semua yang mendirikan tempat usaha harus mempunyai izin dan izin tersebut akan dilaporkan setiap 1 (satu) tahun sekali oleh badan penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu untuk mengetahui pertumbuhan perekonomian yang ada. Untuk kepengurusan izin mendirikan tempat usaha bisa datang langsung ke Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang dari para pegawai akan melayani dengan sepenuh hati atau bisa juga melalui perizinan secara elektronik (E – Perizinan) yang telah diterapkan oleh Pemkab Kabupaten Semarang tahun 2016 dengan demikian pemohon tidak harus datang ke kantor Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu.

E-Perizinan memudahkan pemohon izin, karena proses awal pengajuan izin tidak harus datang dan antri di kantor Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang. Masyarakat bisa mengajukan izin dengan mengirim berkas pendaftaran secara online. Ada 20 perizinan yang

akan diujicobakan menggunakan aplikasi E-Perizinan. Izin itu diantaranya SIUP, TDP, IUJK, Reklame dll.

Para pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu akan selalu berusaha meningkatkan standar dan mutu pelayanan perizinan kepada masyarakat yang mendirikan tempat usaha sesuai ketentuan yang berlaku. Selain itu Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu juga meningkatkan sinergitas antar dinas atau instansi dalam memberikan pelayanan perizinan terhadap masyarakat.

Beberapa perizinan yang bisa diurus di Kantor Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kab.Semarang seperti :

a) Perizinan dasar yang meliputi :

- Izin bangunan.
- Izin gangguan.
- Izin Perubahan Tanah Pertanian ke Non Pertanian (IPPT) dan
- Keterangan lokasi.

b) Perizinan usaha yang meliputi :

- Izin Usaha Industri.
- Usaha Perdagangan.
- Izin Usaha Akomodasi (hotel melati & bintang, villa, pondok wisata)
- Izin Usaha Rumah Makan (rumah makan, restoran, kafe, jasa boga, pujasera)
- Izin Usaha Objek dan Daya Tarik Wisata (odtw alam, odtw budaya dan odtw minat khusus)

- Izin Usaha Rekreasi dan Hiburan (gelanggang olah raga, arena permainan, panti pijat dan karaoke)
- Izin Usaha Peternakan dan Tanda Daftar Usaha Peternakan.
- Izin Usaha Penggilingan Padi, Huller dan Penyosohan Beras.
- Izin Usaha Mineral bukan Logam dan Batuan.
- Izin Pertambangan Rakyat
- Izin Usaha Jasa Konstruksi.
- Izin Reklame.
- Izin Pengusahaan dan/atau ijin Pemakaian Air Tanah.
- Izin Pengelolaan Sumber Daya ikan di Rawapening.
- Izin Usaha Perdagangan Minuman Keras Beralkohol.
- Izin Usaha Tempat Parkir.
- Izin Usaha Pengelolaan Pasar Tradisional (IUP2T).
- Izin Usaha Toko Modern (IUTM)
- Izin Usaha Pusat Perbelanjaan (IUPP)
- Izin Penyelenggaraan Pemandokan.
- Izin Prinsip Penanaman Modal
- Izin Prinsip Perluasan Penanaman Modal
- Izin Prinsip Perubahan Penanaman Modal
- Izin Usaha Penanaman Modal
- Izin Usaha Perluasan Penanaman Modal
- Izin Usaha Penggabungan Perusahaan Penanaman Modal (Merger)
- Izin Usaha Perubahan Penanaman Modal

c) **Non Perizinan Dasar dan Perizinan Usaha**

- Tanda Daftar Perusahaan
- Tanda Daftar Gudang
- Tanda Daftar Industri
- Tanda Daftar Waralaba
- Izin Tempat Pemakaman Umum
- Izin Pelayanan Pemakaman dan Perabuan Mayat
- Izin Pembuangan Limbah Cair ke Lingkungan
- Izin Pendirian Rumah Sakit Kelas C
- Izin Pendirian Rumah Sakit Kelas D
- Izin Operasional Rumah Sakit Kelas C
- Izin Operasional RumahSakit Kelas D
- Izin Klinik
- Izin Klinik Rawat Inap Pelayanan Medik Dasar
- Izin Klinik Kecantikan Estetika
- Izin Klinik Bersalin
- Izin Operasional Tempat Pemakaman Bukan Umum (TPBU)
- Perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA)

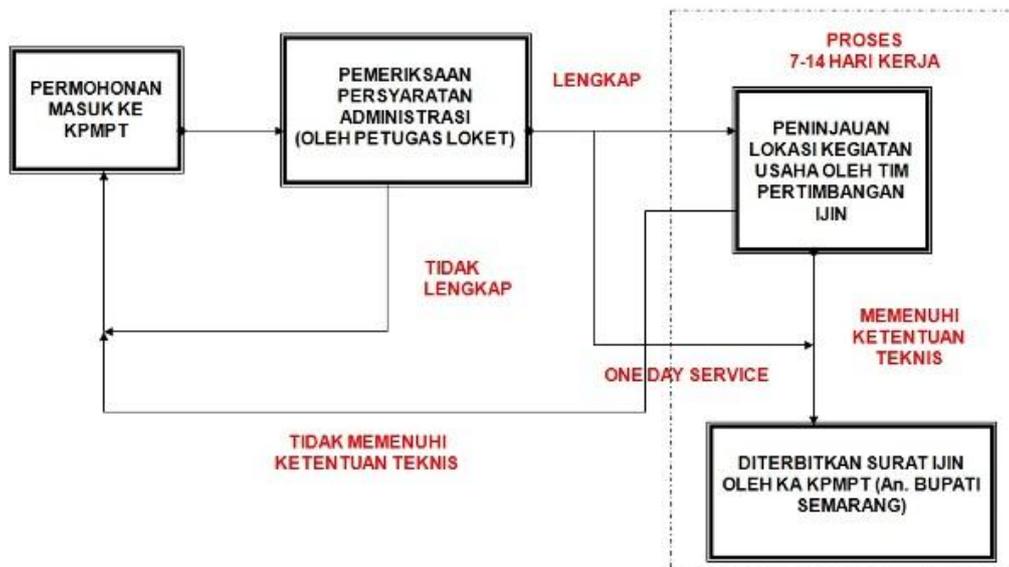
Dari 48 jenis perizinan yang ada retribusinya tinggal 6 (enam) jenis saja,
yaitu:

- 1) Izin pengelolaan sumber daya ikan Rawa Pening
- 2) Izin Gangguan/HO
- 3) Izin Mendirikan Bangunan

- 4) Izin Pelayanan Pemakaman
- 5) Izin Pelayanan Pengabuan Mayat
- 6) izin Tempat Penjualan Minuman Beralkohol

Dari perizinan – perizinan diatas terdapat alur proses permohonan izin sebagai berikut :

Gambar 4.1
Alur proses permohonan izin

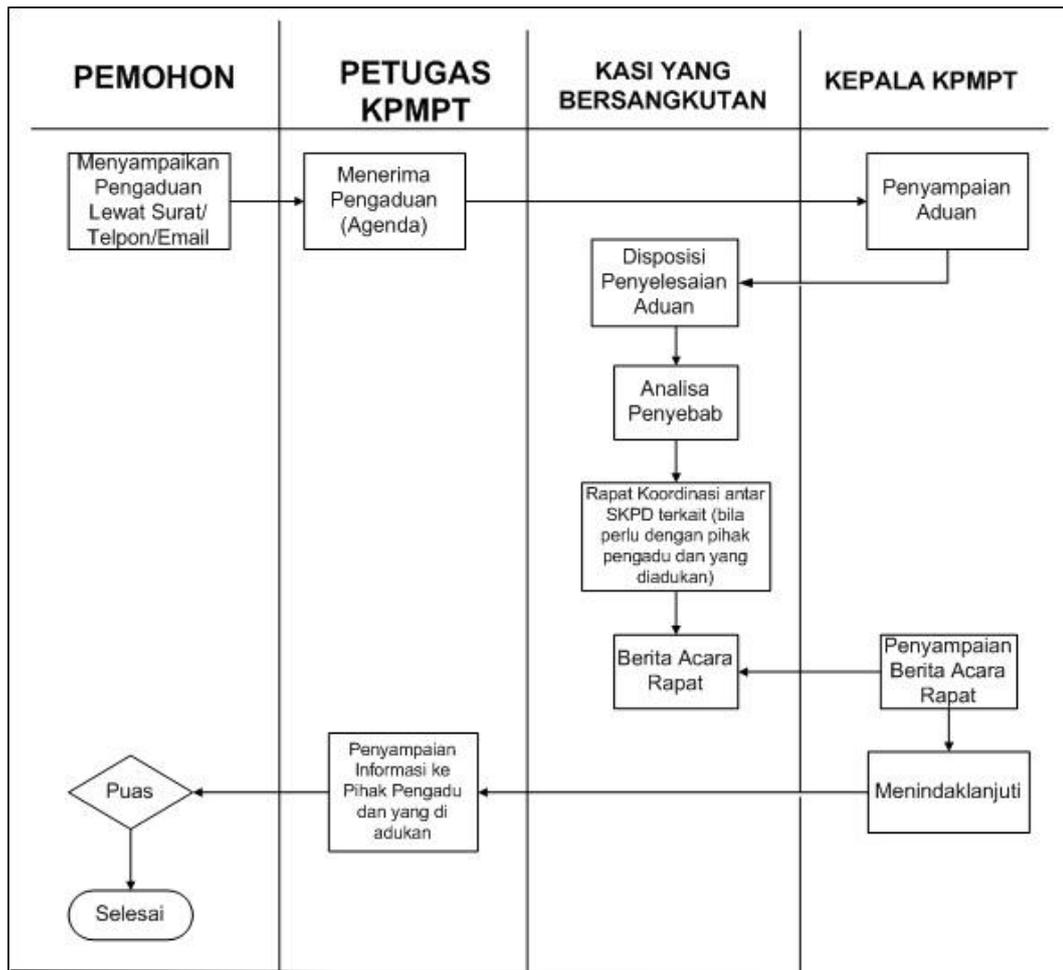


Sumber: BPPMPT Kab. Semarang 2012

Dari gambar 4.1 dapat dijelaskan bahwa alur proses permohonan masuk ke KPMPT lalu akan ada pemeriksaan persyaratan administrasi oleh petugas loket kalo persyaratan tidak lengkap akan dikembali ke KPMPT dan apabila persyaratan sudah lengkap akan diteruskan ke bagian peninjauan lokasi kegiatan usaha oleh tim pertimbangan izin selama 7 – 14 hari kerja, bila tidak memenuhi ketentuan teknis akan dikembalikan ke kpmpt sebaliknya jika memenuhi ketentuan teknis maka akan di teruskan ke bagian penerbitan surat izin oleh KA KPMPT Bapak Bupati Semarang.

Selain alur proses permohonan ada juga alur proses pelayanan pengaduan sebagai berikut :

Gambar 4.2
Alur proses pelayanan pengaduan



Sumber BPPMPT Kab. Semarang 2012

Dari gambar 4.2 Alur proses pelayanan pengaduan hal pertama yang dilakukan permohonan menyampaikan pengaduan lewat surat/ telfon/email kemudian petugas kpmppt akan menerima pengaduan dan membuat agenda untuk menyampaikan pengaduan kepada kepala kpmppt dari kepala akan menyampaikan pengaduan kekasi yang bersangkutan dan akan mendisposisikan penyelesaian

aduan lalu akan menganalisa penyebabnya kemudian akan diadakannya rapat koordinasi SKPD terkait bila perlu dari pihak pengadu ada lalu akan dibuatkan berita acara rapat dan penyampaian berita acara rapat untuk segera menindaklanjuti dan yang terakhir akan ada penyampaian informasi kepihak pengadu dan yang diadakan merasa puas.

Selain alur proses pengaduan ada juga alur proses perizinan investasi sebagai berikut :

Gambar 4.3
Alur proses perizinan investasi



Sumber Kab. Semarang 2012BPMPT

Dari gambar 4.3 alur proses perizinan investasi hal pertama yang dilakukan oleh pemohon menyiapkan berkas permohonan yang kemudian diserahkan ke kantor Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu untuk memeriksa berkas selanjutnya dari pihak BPMPT akan menerbitkan izin dan memberitahukan ke pemohon dan pihak BPMPT juga akan berkoordinasi rapat untuk meninjau lokasi ke instansional (DPU dinas pariwisata) dan tim teknis.

Dari beberapa hal alur perizinan diatas sudah di tetapkan dan harus dilaksanakan sesuai prosedur.

2. Deskriptif Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu di Kabupaten Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang terlebih dahulu dijelaskan karakteristik responden yang dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori yaitu karakteristik responden menurut jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 32 (tiga puluh dua) orang, adapun karakteristik responden adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan pegawai menurut jenis kelamin sangat penting untuk mengetahui pembagian kerja yang dapat dilakukan oleh pria atau wanita. Pengelompokan menurut jenis kelamin juga akan sangat membantu untuk menetapkan posisi pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang. Untuk mengetahui responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	14	43,75 %
Wanita	18	56,25 %
Jumlah	32	100,00 %

Sumber: BPPMPT Kab Semarang, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebanyak 14 (empat belas) responden atau sebesar 43,75 % pria, sedangkan 18 (delapan belas) responden atau sebesar 56,25 % adalah wanita, hal ini berarti responden yang bekerja pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu lebih mendominasi berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Dalam melakukan pekerjaan umur sangat berperan penting karena pekerjaan – pekerjaan tertentu akan lebih efektif apabila dilakukan oleh para tenaga kerja yang masih produktif. Pegawai dengan usia yang relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik dari pada pegawai yang lebih tua. Akan tetapi seorang pegawai yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh pegawai yang masih berusia muda. Umur yang dimiliki responden memudahkan untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai berdasarkan pengaruh kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM.

Untuk mengetahui pengelompokan umur pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu yang menjadi responden dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase
20 – 30 tahun	7	21,875 %
31 – 40 tahun	10	31,25 %
41 – 50 tahun	11	34,375 %
51 – 60 tahun	4	12,5 %
Jumlah	32	100,00

Sumber: BPPMPT Kab Semarang, 2017

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa kelompok umur responden terbesar adalah 20 (dua puluh) sampai dengan 30 (tiga puluh) tahun yaitu 7 (tujuh) orang atau 21,875 %, sedangkan 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 40 (empat puluh) tahun yaitu 10 (sepuluh) orang atau 31,25 %, 41 (empat puluh satu) sampai dengan 50 (lima puluh) tahun yaitu 11 (sebelas) orang atau 34,375 % dan 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) tahun yaitu 4 (empat) orang atau 12,5 %. Jadi pegawai yang mendominasi kerja pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang adalah yang berumur 41 (empat puluh satu) sampai dengan 50 (lima puluh) tahun yaitu 11 (sebelas) orang atau 34,375 %.

c. Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan tolak ukur untuk mengukur pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam menguasai pekerjaan yang akan dilakukan pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Karakteristik pendidikan terakhir dibagi menjadi 3 kategori SMU, Diploma (D1-D3), Sarjana (S1/S2/S3)

Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMU/Sederajat	5	15,625 %
Diploma/DIII	8	25 %
Strata Satu/S1/S2/S3	19	59,375 %
Jumlah	32	100,00

Sumber: BPPPT Kab Semarang, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebanyak 5 orang atau 15,625 persen responden yang berpendidikan SMU/ sederajat, Sebanyak 8 orang atau 25 persen responden yang berpendidikan Diploma atau DIII, Sebanyak 19 orang atau 59,375 persen responden berpendidikan Strata satu dengan gelar S1/S2/S3. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa lebih banyak pegawai yang bekerja di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang dengan pendidikan sarjana (S1/S2/S3).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja erat dihubungkan dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman *job description* yang lebih baik. Hal itulah yang dimiliki oleh pegawai dengan masa kerja yang sudah lama, walaupun mungkin dari segi umur sudah termasuk tua. Semakin tinggi masa kerja akan semakin mudah mereka menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan. Selain itu masa kerja seseorang sangat berpengaruh pada besarnya jumlah kompensasi yang akan diterima.

Untuk mengetahui masa kerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang, maka dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tahun	Jumlah Responden	Persentase
3- 8	7	21,875 %
9- 14	10	31,25 %
15- 20	15	46,875 %
Jumlah	32	100,00

Sumber: BPMPT Kab Semarang, 2017

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebanyak 7 (tujuh) orang atau sebesar 21,875 persen memiliki masa kerja antara 3 (tiga) sampai 8 (delapan) tahun, Sebanyak 10 (sepuluh) orang atau 31,25 persen memiliki masa kerja antara 9 (sembilan) tahun sampai 14 (empat belas) tahun, Sebanyak 15 (lima belas) orang atau 46,875 persen memiliki masa kerja antara 15 (lima belas) tahun sampai 20 (dua puluh) tahun. Dari uraian tersebut, dapat diketahui sebagian besar pegawai yang bekerja di Badan Penanaman modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang memiliki masa kerja 15 (lima belas) sampai 20 (dua puluh) tahun.

B. HASIL PENGOLAHAN DATA

1. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Hasil olah data yang menggunakan SPSS diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.5
Nilai Korelasi Sederhana

Correlations					
		KEDISIPLINAN	PRESTASI	PENGEMBANGA N_SDM	KINERJA_ PEGAWAI
KEDISIPLINAN	Pearson Correlation	1	.138	.103	.417
	Sig. (2-tailed)		.451	.576	.018
	N	32	32	32	32
PRESTASI	Pearson Correlation	.138	1	.652**	.368
	Sig. (2-tailed)	.451		.000	.038
	N	32	32	32	32
PENGEMBANGAN_S DM	Pearson Correlation	.103	.652**	1	.391
	Sig. (2-tailed)	.576	.000		.027
	N	32	32	32	32
KINERJA_PEGAWAI	Pearson Correlation	.417	.368	.391	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.038	.027	
	N	32	32	32	32
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Sumber : Data Olahan SPSS 2017

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diketahui bahwa korelasi sederhana untuk variabel kedisiplinan (X_1), prestasi (X_2) dan pengembangan SDM (X_3) secara individual / parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Korelasi sederhana antara variabel kedisiplinan (X_1) terhadap terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan dalam kategori sedang sebesar 0,417 dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$, untuk variabel prestasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan dalam kategori rendah sebesar 0,368 dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$, sedangkan untuk variabel pengembangan SDM (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan dalam kategori rendah sebesar 0,391 dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$.

2. Korelasi Berganda

Korelasi berganda (R) digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penulis menggunakan analisis korelasi berganda / multiple correlation untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2012). Berikut hasil pengujiannya pada tabel 4.6 :

Tabel 4.6
Hasil Analisis korelasi berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.235	1.288

a. Predictors : (Constant) X_1 , X_2 , X_3

b. Dependent Variabel Y

Berdasarkan tabel 4.6 model summary diketahui bahwa besarnya hubungan antara kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang yang di hitung dengan korelasi berganda adalah 0,556 hal ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas (kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dalam kategori sedang yang sedang.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi seberapa besar nilai variabel dependent jika nilai variabel independent dirubah. Berikut hasil olah data menggunakan SPSS diperoleh nilai koefisien regresi linear sederhana sebagai berikut :

a. Pengaruh kedisiplinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.7
Hasil uji regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.076	4.614		3.051	.005
	KEDISIPLINAN	.443	.176	.417	2.513	.018

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data Olahan 2017

Diperoleh $a = 14,076$

$b = 0,417$

Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 14,076 + 0,417X$$

Pada tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai (Y) sebesar 14,076 sedangkan pengaruh variabel kedisiplinan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,443 dengan nilai $t_{hitung} 2,513 > t_{table} 0,3494$ diperoleh dari $df = n - 2$, sebesar $32 = 32 - 2 = 30$ dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kedisiplinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

b. Pengaruh prestasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.8

Hasil uji regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.947	4.947		3.021	.005
	PRESTASI	.415	.191	.368	2.168	.038

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data Olahan 2017

Diperoleh $a = 14,947$

$b = 0,368$

Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 14,947 + 0,368X$$

Pada tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai (Y) sebesar 14,947

sedangkan pengaruh variabel prestasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,415 dengan nilai $t_{hitung} 2,168 > t_{table} 0,3494$ diperoleh dari $df = n - 2$, sebesar $32 = 32 - 2 = 30$ dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel prestasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

c. Pengaruh pengembangan SDM (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.9
Hasil uji regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.984	5.886		2.036	.051
	PENGEMBANGAN_SDM	.535	.230	.391	2.325	.027

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data Olahan 2017

Diperoleh $a = 11,984$

$b = 0,391$

Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 11,984 + 0,391X$$

Pada tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai (Y) sebesar 11,984 sedangkan pengaruh variabel pengembangan SDM (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,535 dengan nilai $t_{hitung} 2,325 > t_{table} 0,3494$ diperoleh dari $df = n - 2$, sebesar $32 = 32 - 2 = 30$ dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan SDM (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Dari analisis regresi linear sederhana diatas dapat diketahui bahwa koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata – rata variabel Y untuk setiap variabel X. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda positif (+) dan penurunan bila b bertanda negative (-).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing – masing variabel indenpenden (X_1, X_2, X_3) yaitu kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM secara parsial dapat dijelaskan melalui persamaan regresi. Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka – angka yang ada di dalam *unstandardized coefficient beta*.

Berikut ini merupakan hasil uji regresi linear berganda antara keseluruhan variabel kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.087	6.762		.309	.760
	KEDISIPLINAN	.393	.169	.370	2.333	.027
	PRESTASI	.171	.234	.151	.727	.473
	PENGEMBANGAN_SDM	.348	.283	.254	1.227	.230

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber :Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 4.10 hasil olah data maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y=2,087+ 0,393 + 0,171+ 0,348$$

- a. Nilai konstanta (a) = 2,087

Artinya apabila variabel bebas (kedisiplinan, prestasi, pengembangan SDM) tetap /konstan maka nilai kinerja pegawai sebesar 20,87 tetapi jika variabel bebas terjadi perubahan maka nilai kinerja pegawai akan mengalami perubahan mengikuti besar kecilnya perubahan.

- b. Koefisien regresi (b.x₁) = 0,393

Koefisien regresi kedisiplinan (X₁) positif sebesar 0,393 artinya apabila kedisiplinan meningkat sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya (prestasi dan pengembangan SDM) tetap atau konstan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,393 satuan.

- c. Koefisien regresi (b.x₂) = 0,171

Koefisien regresi prestasi (X₂) positif sebesar 0,171 artinya apabila prestasi meningkat sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya (kedisiplinan dan pengembangan SDM) tetap atau konstan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,171 satuan.

- d. Koefisien regresi (b.x₃) = 0,348

Koefisien regresi pengembangan SDM (X₃) positif sebesar 0,348 artinya apabila pengembangan SDM meningkat sebesar satu satuan dan variabel bebas lainnya (kedisiplinan dan prestasi) tetap atau konstan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,348 satuan.

5. Koefisien Determinasi (R_2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai perilaku variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *adjusted R square* pada analisis regresi berganda. Hasil dari olah data SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi (R_2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.235	1.288
a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_SDM, KEDISIPLINAN, PRESTASI				

Sumber: Data Olahan 2017

Berdasarkan Tabel 4.11 koefisien determinasi memiliki *adjusted R square* sebesar 0,235 Hal ini berarti 23,5% kinerja Pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel – variabel independen yaitu variabel kedisiplinan, prestasi, dan pengembangan SDM, Sedangkan sisanya ($100\% - 23,5\% = 76,5\%$) dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti.

6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis 1, 2, 3, dan 4 dalam penelitian ini di uji kebenarannya dengan menggunakan uji t (parsial). Uji t (parsial) digunakan untuk menguji signifikansi variabel bebas (kedisiplinan, prestasi, pengembangan SDM) secara individual/

parsial terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi, jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi diatas 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh nilai koefisien uji t yang dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.087	6.762		.309	.760
	KEDISCIPLINAN	.393	.169	.370	2.333	.027
	PRESTASI	.171	.234	.151	.727	.473
	PENGEMBANGAN_SDM	.348	.283	.254	1.227	.230

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Data Olahan 2017

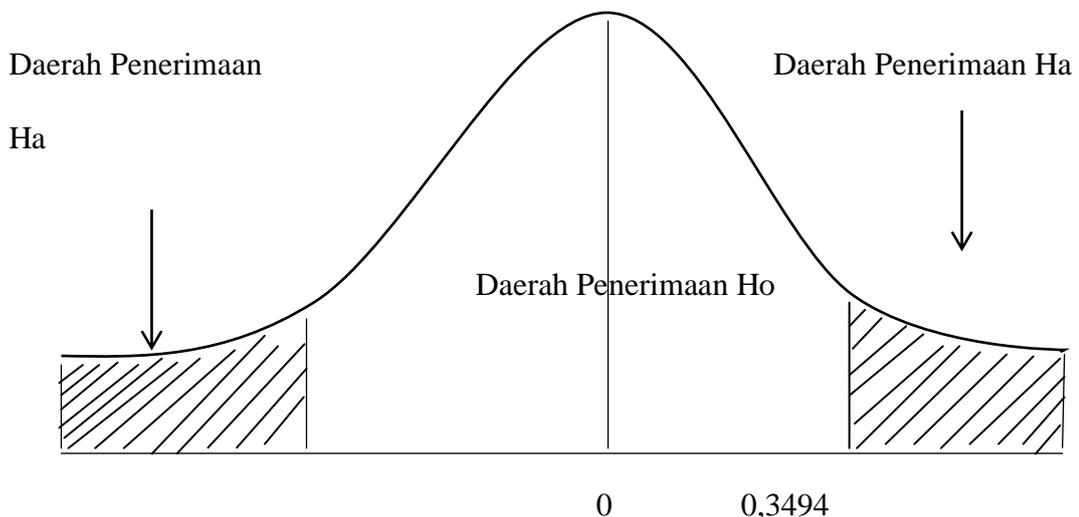
Dari tabel 4.12 dapat dijelaskan hasil analisis uji t (Uji parsial) sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} variabel kedisiplinan (X_1) adalah sebesar 2,333 Nilai $t_{tabel} = 0,3494$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,027 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu menolak H_0 dan menerima H_a .

- 2) Nilai t_{hitung} variabel prestasi (X_2) adalah sebesar 0,727 Nilai $t_{tabel} = 0,3494$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,473 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu menolak H_0 dan menerima H_a .
- 3) Nilai t_{hitung} variabel pengembangan SDM (X_3) adalah sebesar 1,227 Nilai $t_{tabel} = 0,3494$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,230 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu menolak H_0 dan menerima H_a .

Dari tabel diatas dapat diterapkan pada gambar 4.4. sebagai berikut :

Gambar 4.4
Uji t (Uji Parsial)



7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel – variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama – sama). Hasil uji F

dapat dilihat pada tabel 4.13 dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan,yaitu :

Tabel 4.13
Hasil Estimasi Regresi Berganda (Uji F)

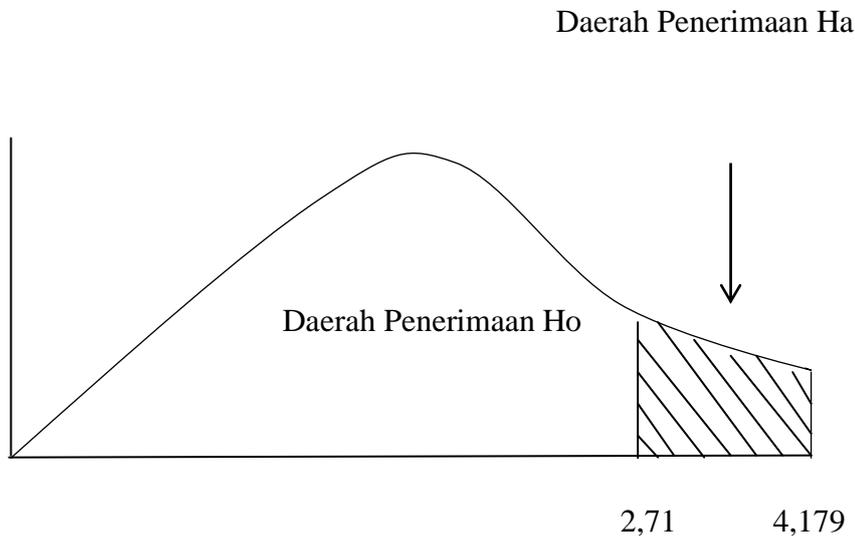
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.789	3	6.930	4.179	.015 ^a
	Residual	46.429	28	1.658		
	Total	67.219	31			
a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_SDM, KEDISIPLINAN, PRESTASI						
b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						

Sumber: data olahan 2017

Berdasarkan uji ANOVA atau *F test* yang dapat dilihat pada tabel 4.13, maka dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 4,179 dengan tingkat signifikansi 0,015^a oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari pada 0,05 dan F_{hitung} 4.179 lebih besar dari F_{tabel} 4.17 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi secara kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja (Y) secara signifikan yang artinya menolak H_0 dan menerima H_a .

Berdasarkan tabel diatas dapat diterapkan melalui gambar 4.5 sebagai berikut :

Gambar 4.5
Uji F (Uji simultan)



Berdasarkan gambar 4.5 dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{\text{tabel}} = 2,71 < 4,179$ berada di daerah penolakan H_0 atau daerah penerimaan H_a , maka H_0 ditolak H_a diterima artinya ada pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

C. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel kedisiplinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan (X_1) adalah sebesar 0,393 dan nilai $t_{\text{hitung}} = 2,333 >$ dari pada $t_{\text{tabel}} = 0,3494$ artinya apabila kedisiplinan dapat meningkat maka kinerja pegawai badan penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu kabupaten semarang semakin meningkat. Adanya kedisiplinan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, Efisiensi waktu sangat diperlukan untuk mengatur pekerjaan agar seluruh tugas pekerjaan dapat

diselesaikan. Hal ini akan mencegah pekerjaan lain menjadi tertunda menurut (Priodarminto, 1994) Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan melalui nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Pegawai yang disiplin tentunya akan mendisiplinkan diri dalam hal waktu, seperti kehadiran setiap harinya, serta kedatangan yang tepat waktu. Kedisiplinan kerja juga dapat ditunjukkan dari cara mengerjakan tugas. Melakukan tugas secara monoton merupakan indikasi motivasi yang rendah serta ketidakpuasan pegawai terhadap instansi BPMPPPT. Sebaliknya, pegawai yang inisiatif dan kreatif menunjukkan adanya tingkat motivasi yang tinggi. Pegawai yang bermotivasi tinggi akan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi pula. Disiplin dapat ditunjukkan melalui tanggung jawab. Seorang pegawai menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan dengan tepat waktu atau tidak akan memperlihatkan bagaimana sikap pegawai tersebut terhadap instansi BPMPPPT.

Prestasi (X_2) ditunjukkan dengan hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,171 dan nilai t_{hitung} 0,727 > dari pada t_{tabel} 0,3494 artinya apabila prestasi kerja dapat meningkat maka kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang (BPMPPPT) akan semakin meningkatkan hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan, Menurut Mangkunegara (2002) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008).

Hal yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan biasanya diukur melalui ketetapan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja. Dapat atau tidaknya pegawai diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati – hati, kerajinan dan kerjasama. Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran – saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikannya dalam melakukan tugas pekerjaan tanpa paksaan.

Pengembangan SDM (X_3) ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,348 dan nilai t_{hitung} 1,227 > dari pada t_{tabel} 0,3494 artinya pengembangan SDM dapat meningkatkan maka kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang. Kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh instansi. Dengan mengikuti kegiatan pengembangan SDM berarti pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan semikian diharapkan juga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Komarrudin (2006) tujuan utama pengembangan SDM itu adalah

melaksanakan kegiatan pendidikan bagi Sumber Daya Manusia yang bekerja dan akan bekerja pada lingkungan industri sehingga mereka berkualitas dalam arti dapat mengembangkan industri tempat mereka bekerja, mengembangkan diri mereka masing – masing, dan mengembangkan lingkungan masyarakat sekitarnya. Peningkatan kualitas SDM antara lain termanifestasi dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, dedikasi, loyalitas, disiplin, sikap, perilaku, kesadaran, aktivitas, kreativitas, produktivitas, profesi, hubungan insani, akuntabilitas, semangat korps, dan karier.

Dengan demikian, kegiatan pelatihan dan pengembangan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang – orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud di sini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku. Dengan semakin banyaknya ketrampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi. Misalnya bila instansi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka instansi tidak perlu lagi menambah pegawai yang baru, oleh karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut. Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

Secara simultan maka dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 4,179 dengan tingkat signifikansi $0,015^a$ oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari pada 0,05 dan F_{hitung} 4.179 lebih besar dari F_{tabel} 4.17 maka dapat dinyatakan bahwa variabel

independen yang meliputi secara kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM simultan atau bersama–sama mempengaruhi variabel kinerja (Y) secara signifikan yang artinya menolak H_0 dan menerima H_a .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan mengenai pengaruh kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan (X_1) sebesar 0,393 dan nilai $t_{hitung} 2,513 > t_{tabel} 0,3494$ artinya hipotesis pertama diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.
2. Prestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel prestasi (X_2) sebesar 0,171 dan nilai $t_{hitung} 2,168 > t_{tabel} 0,3494$ artinya hipotesis pertama diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel prestasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.

3. Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel (X_3) sebesar 0,348 dan nilai $t_{hitung} 2,325 > t_{tabel} 0,3494$ artinya hipotesis pertama diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang.
4. Berdasarkan uji F (simultan) diperoleh F_{hitung} sebesar 4,179 dengan tingkat signifikansi $0,015^a$ oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari pada 0,05 dan $F_{hitung} 4.179$ lebih besar dari $F_{tabel} 4.17$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara bersama – sama mempengaruhi variabel terikat secara signifikan yang artinya menolak H_0 dan menerima H_a .
Sedangkan koefisien determinasi R memiliki adjusted R Square sebesar 0,235 hal ini berarti 23,5 % kinerja pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel – variabel bebas (kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM) sedangkan sisannya ($100\% - 23,5\% = 76,5\%$) dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kedisiplinan, prestasi dan pengembangan SDM Terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Semarang, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Dibutuhkan partisipasi semua pegawai baik atasan dan bawahan di lingkungan badan penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu kabupaten semarang untuk menegakkan kedisiplinan dengan memperinci kembali

peraturan – peraturan kerja yang ingin diterapkan sehingga pegawai lebih paham dan tidak melakukan pelanggaran lagi seperti contohnya sepulang kunjungan dari lapangan langsung pulang seharusnya kembali ke kantor terlebih dahulu sampai pada akhirnya telah habis jam kerja dan baru bisa pulang.

2. Memberikan insentif dalam bentuk bonus, penghargaan menjadi pegawai teladan, memberikan kesempatan kenaikan jabatan dan upah, yang diharapkan untuk memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan prestasi mereka dalam bekerja.
3. Pegawai seharusnya mengikuti setiap ada seminar untuk memperdalam dan mengembangkan kemampuan mereka dalam menguasai program aplikasi baru untuk mempermudah dalam bekerja.
4. Pegawai di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu dapat mempertahankan hubungan sosial yang baik antara sesama pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2000), "*Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*". Penerbit PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- A.S. Moenir. (1999). "*Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*". Jakarta : Gunung Agung.
- Arikunto, S. 1990. "*Metode Penelitian*". Penerbit Angkasa. Jakarta.
- Arikunto S, 2006. "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*", Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Alex, S., Nitisemito, 1999. "*Manajemen Personalialia*". Ghalia Indonesia, Jakarta
- As'ad, Moh. (1991). "*Psikologi Industri*". Yogyakarta : Liberty.
- As'ad, Moh, 2001. "*Psikologi Industri*", Liberty, Yogyakarta.
- Almasdi, Yunus Suit, 2006. "*Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*", Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Augusty, Ferdinand. 2006. "*Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Chris Rowley Dan Keith Jackson, 2012, "*Manajemen sumber daya manusia*" : They Key Concept. Jakarta, PT. Raja grafindo Persada.
- Durkheim, Emile. (1964). "*The Division of Labour in Society*". New York: Free Press

- Dessler, Gary. 2006. "**MSDM**", Jilid II, PT. Indeks, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2007, "**Manajemen Personalia**", Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Eko Siswoyo, R & Rachman, M. (2000). "**Manajemen Kelas**". Semarang: IKIP Semarang Press.
- Foster, Bill, dan Karen R. Seeker. 2001. "**Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan**". Penerjemah: Ramlan. Jakarta: PPM.
- Fuad Mas'ud, 2004, "**Survei Diagnosis Organisasional**," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2005. "**Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS**", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2006. "**Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS**", Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. "**Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "**Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja**". JRBI.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2000. "**Manajemen Sumber Daya Manusia**", Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2001. "**Manajemen Sumber Daya Manusia**", Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. "**Manajemen Sumber Daya Manusia**". Bumi Aksara. Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hadari Nawawi & Martini Hadari (2004). "*Kepemimpinan yang Efektif*". Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Iskandar. 2008. "*Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif Dan Kualitatif)*". Jakarta: GP Press.
- Jusmaliani, 2011, "*Pengelolaan Sumber Daya Insani*", Jakarta : Bumi Aksara
- Khisbiyah, Yahya. 1992. "*Hubungan antar Religius Kemaknaan Hidup Pada Mahasiswa Beragama Islam Fakultas Isipol Universitas Gajah Mada Yogyakarta*": Fakultas Psikologi UGM.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. "*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*". Jakarta : Erlangga.
- Mathis dan Jackson. 2000. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". PT Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Mathis, dan Jackson, 2002, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, "*Human Resource Management*", alihbahasa. Salemba Empat. Jakarta
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitalaya Hubies. (2007). "*Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*". Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nasution, Mulia, 2000. "*Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*", Djambatan, Jakarta.
- Prijodarminto, Soegeng. (1994). "*Disiplin Kiat Menuju Sukses*". Cetakan keempat. Jakarta: PT Abadi.

- Rivai, Veithzal, 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik***, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Subari. (1994). ***Supervisi Pendidikan***. Jakarta: Bumi Aksara
- Sukadji, S. (2000). ***Psikologi pendidikan dan psikologi sekolah***. Depok: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- SusiloMartoyo, 2001, ***Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja***, Sinar Baru, Bandung.
- Supranto J., 2003, ***Metode Riset dan Aplikasinya Dalam Pemasaran***, Edisi Ketujuh, Rineka, Jakarta.
- Santoso, Slamet, 2004, ***Dinamika Kelompok***, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. ***Manajemen dan Evaluasi Kinerja***. Jakarta: FE UI.
- Sastradipoera, Komaruddin. (2006). ***Strategi Pembangunan Sumber Daya Berbasis Pendidikan Kebudayaan***. Bandung : Kappa Sigma.
- Sadili Samsudin, 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Penerbit : CV Pustaka Setia
- Sastradipora, Komarudin. 2006. ***Strategi Manajemen Bisnis Perbankan*** . Bandung: Kappa – Signa.
- Sedarmayanti, 2007, ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. 2002. ***Metode Penelitian Administrasi***. Bandung : CV Alfabeta.

- Sugiyono. (2005).”*Metode Penelitian Administrasi*”. Bandung :alfabeta
- Sugiyono, (2008).”*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”. Bandung
Alfabeta.
- Sugiyono. (2009).”*Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,
dan R&D)*”.Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012).”*Memahami Penelitian Kualitatif*”. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011.”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Kencana.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan. (2007). “*Kamus
Besar Bahasa Indonesia*”. Jakarta :Balai Pustaka.
- Veithzal Rivai, 2004, ”*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”,
Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja grafindo Persada.
- Wibowo. 2007.”*Manajemen Kinerja*”.PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Wahjono, S. I. 2010.”*Perilaku Organisasi*”. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Lampiran 01

TABEL DISTRIBUSI F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18,5	19	19,2	19,3	19,3	19,3	19,35	19,4	19	19,4	19,4	19,4	19,42	19,4	19,43
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,8	8,79	8,76	8,74	8,73	8,71	8,7
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6	5,96	5,94	5,91	5,89	5,87	5,86
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,8	4,74	4,7	4,68	4,66	4,64	4,62
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,1	4,06	4,03	4	3,98	3,96	3,94
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,7	3,64	3,6	3,57	3,55	3,53	3,51
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,5	3,44	3,4	3,35	3,31	3,28	3,26	3,24	3,22
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,2	3,14	3,1	3,07	3,05	3,03	3,01
10	4,96	4,1	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3	2,98	2,94	2,91	2,89	2,86	2,85
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,2	3,09	3,01	2,95	2,9	2,85	2,82	2,79	2,76	2,74	2,72
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3	2,91	2,85	2,8	2,75	2,72	2,69	2,66	2,64	2,62
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,7	2,67	2,63	2,6	2,58	2,55	2,53
14	4,6	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,7	2,7	2,6	2,57	2,53	2,51	2,48	2,46
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,9	2,79	2,71	2,64	2,6	2,54	2,51	2,48	2,45	2,42	2,4
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,5	2,49	2,46	2,42	2,4	2,37	2,35
17	4,45	3,59	3,2	2,96	2,81	2,7	2,61	2,55	2,5	2,45	2,41	2,38	2,35	2,33	2,31
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,5	2,41	2,37	2,34	2,31	2,29	2,27
19	4,38	3,52	3,13	2,9	2,74	2,63	2,54	2,48	2,4	2,38	2,34	2,31	2,28	2,26	2,23
20	4,35	3,49	3,1	2,87	2,71	2,6	2,51	2,45	2,4	2,35	2,31	2,28	2,25	2,22	2,2
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,4	2,32	2,28	2,25	2,22	2,2	2,18
22	4,3	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,4	2,3	2,3	2,26	2,23	2,2	2,17	2,15
23	4,28	3,42	3,03	2,8	2,64	2,53	2,44	2,37	2,3	2,27	2,24	2,2	2,18	2,15	2,13
24	4,26	3,4	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,3	2,25	2,22	2,18	2,15	2,13	2,11
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,6	2,49	2,4	2,34	2,3	2,24	2,2	2,16	2,14	2,11	2,09
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,3	2,22	2,18	2,15	2,12	2,09	2,07
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,31	2,3	2,2	2,17	2,13	2,1	2,08	2,06
28	4,2	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,36	2,29	2,2	2,19	2,15	2,12	2,09	2,06	2,04
29	4,18	3,33	2,93	2,7	2,55	2,43	2,35	2,28	2,2	2,18	2,14	2,1	2,08	2,05	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,2	2,16	2,13	2,09	2,06	2,04	2,01
31	4,16	3,3	2,91	2,68	2,52	2,41	2,32	2,25	2,2	2,15	2,11	2,08	2,05	2,03	2
32	4,15	3,29	2,9	2,67	2,51	2,4	2,31	2,24	2,2	2,14	2,1	2,07	2,04	2,01	1,99
33	4,14	3,28	2,89	2,66	2,5	2,39	2,3	2,23	2,2	2,13	2,09	2,06	2,03	2	1,98
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,29	2,23	2,2	2,12	2,08	2,05	2,02	1,99	1,97
35	4,12	3,27	2,87	2,64	2,49	2,37	2,29	2,22	2,2	2,11	2,07	2,04	2,01	1,99	1,96

36	4,11	3,26	2,87	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,2	2,11	2,07	2,03	2	1,98	1,95
37	4,11	3,25	2,86	2,63	2,47	2,36	2,27	2,2	2,1	2,1	2,06	2,02	2	1,97	1,95
38	4,1	3,24	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,1	2,09	2,05	2,02	1,99	1,96	1,94
39	4,09	3,24	2,85	2,61	2,46	2,34	2,26	2,19	2,1	2,08	2,04	2,01	1,98	1,95	1,93
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,1	2,08	2,04	2	1,97	1,95	1,92
41	4,08	3,23	2,83	2,6	2,44	2,33	2,24	2,17	2,1	2,07	2,03	2	1,97	1,94	1,92
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,1	2,06	2,03	1,99	1,96	1,94	1,91
43	4,07	3,21	2,82	2,59	2,43	2,32	2,23	2,16	2,1	2,06	2,02	1,99	1,96	1,93	1,91
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,1	2,05	2,01	1,98	1,95	1,92	1,9
45	4,06	3,2	2,81	2,58	2,42	2,31	2,22	2,15	2,1	2,05	2,01	1,97	1,94	1,92	1,89

TABEL DISTRIBUSI R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	10.000
2	0,9	0,95	0,98	0,99	0,999
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,847
10	0,4973	0,576	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,801
12	0,4575	0,5324	0,612	0,6614	0,78
13	0,4409	0,514	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,588
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,579
28	0,3061	0,361	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,355	0,4158	0,4556	0,562
30	0,296	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,344	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,381	0,4182	0,5189

36	0,2709	0,3202	0,376	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,316	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,312	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,495
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,294	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,342	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,361	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432

TABEL DISTRIBUSI T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
df	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,002
1	100.000	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0,8165	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0,76489	163.774	235.336	318.245	454.070	584.091	1.021.453
4	0,7407	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0,72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0,71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0,71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0,70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0,70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0,69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.370
11	0,69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.470
12	0,69548	135.622	178.229	217.881	268.100	305.454	392.963
13	0,69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0,69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0,6912	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0,69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0,6892	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0,68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0,68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.940
20	0,68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0,68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0,68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0,68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0,68485	131.784	171.088	206.390	249.216	279.694	346.678
25	0,68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0,68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.500
27	0,68368	131.370	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0,68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0,68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30	0,68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275.000	338.518
31	0,68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.490
32	0,68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531
33	0,682	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634
34	0,68177	130.695	169.092	203.224	244.115	272.839	334.793
35	0,68156	130.621	168.957	203.011	243.772	272.381	334.005
36	0,68137	130.551	168.830	202.809	243.449	271.948	333.262
37	0,68118	130.485	168.709	202.619	243.145	271.541	332.563

38	0,681	130.423	168.595	202.439	242.857	271.156	331.903
39	0,68083	130.364	168.488	202.269	242.584	270.791	331.279
40	0,68067	130.308	168.385	202.108	242.326	270.446	330.688

LAMPIRAN 04**TABULASI DATA KARAKTERISTIK 32 RESPONDEN**

NO	JENIS KELAMIN	USIA	STATUS PERKAWINAN	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA KERJA
1	Laki – Laki	51 – 60 tahun	Kawin	S3	15 – 20 tahun
2	Perempuan	51 – 60 tahun	Kawin	S1	15 – 20 tahun
3	Laki – Laki	51 – 60 tahun	Kawin	SMA	15 – 20 tahun
4	Perempuan	51 – 60 tahun	Kawin	DIII	15 – 20 tahun
5	Laki – Laki	41 – 50 tahun	Kawin	S2	15 – 20 tahun
6	Laki – Laki	41 – 50 tahun	Kawin	S1	15 – 20 tahun
7	Perempuan	41 – 50 tahun	Kawin	S1	15 – 20 tahun
8	Perempuan	41 – 50 tahun	Kawin	DIII	15 – 20 tahun
9	Laki – Laki	41 – 50 tahun	Kawin	S1	15 – 20 tahun
10	Perempuan	41 – 50 tahun	Kawin	S1	15 – 20 tahun
11	Laki – Laki	41 – 50 tahun	Kawin	S1	15 – 20 tahun
12	Perempuan	41 – 50 tahun	Kawin	S1	15 – 20 tahun
13	Perempuan	41 – 50 tahun	Kawin	S1	15 – 20 tahun
14	Perempuan	41 – 50 tahun	Kawin	S1	15 – 20 tahun
15	Perempuan	41 – 50 tahun	Kawin	S1	15 – 20 tahun
16	Perempuan	31 – 40 tahun	Kawin	S1	9 – 14 tahun

17	Laki – Laki	31 – 40 tahun	Kawin	SMA	9 – 14 tahun
18	Perempuan	31 – 40 tahun	Kawin	S1	9 – 14 tahun
19	Laki – Laki	31 – 40 tahun	Kawin	S1	9 – 14 tahun
20	Perempuan	31 – 40 tahun	Kawin	DIII	9 – 14 tahun
21	Laki – Laki	31 – 40 tahun	Kawin	S2	9 – 14 tahun
22	Perempuan	31 – 40 tahun	Kawin	DIII	9 – 14 tahun
23	Laki – Laki	31 – 40 tahun	Kawin	DIII	9 – 14 tahun
24	Perempuan	31 – 40 tahun	Kawin	S1	9 – 14 tahun
25	Laki – Laki	31 – 40 tahun	Kawin	S1	9 – 14 tahun
26	Perempuan	20 – 30 tahun	Kawin	DIII	3 – 8 tahun
27	Laki – Laki	20 – 30 tahun	Kawin	DIII	3 – 8 tahun
28	Perempuan	20 – 30 tahun	Belum Kawin	SMA	3 – 8 tahun
29	Laki – Laki	20 – 30 tahun	Kawin	SMA	3 – 8 tahun
30	Perempuan	20 – 30 tahun	Belum Kawin	S1	3 – 8 tahun
31	Laki – Laki	20 – 30 tahun	Belum Kawin	SMA	3 – 8 tahun
32	Perempuan	20 – 30 tahun	Kawin	DIII	3 – 8 tahun

TABULASI DATA HASIL PENELITIAN UJI COBA 15 RESPONDEN

1. VARIABEL KEDISIPLINAN (X_1)

NOMOR RESPONDEN	KEDISIPLINAN (X_1)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	4	5	29
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	5	4	4	28
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	4	4	5	5	28
13	4	4	5	5	5	4	27
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	5	5	5	30

2. VARIABEL PRESTASI (X_2)

NOMOR RESPONDEN	PRESTASI (X_2)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	5	5	5	5	28
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	4	4	4	5	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	5	5	4	29
13	5	5	4	4	4	4	26
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	5	5	5	30

3. VARIABEL PENGEMBANGAN SDM (X₃)

NOMOR RESPONDEN	PENGEMBANGAN SDM (X ₃)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	4	4	4	4	4	25
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	5	5	4	5	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	4	5	5	5	29
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	4	5	4	28

4. KINERJA PEGAWAI (Y)

NOMOR RESPONDEN	KINERJA PEGAWAI (Y)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	4	5	5	5	28
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	5	4	5	29
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	4	4	5	4	27
13	4	4	5	5	5	4	27
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	5	5	5	5	5	29

HASIL OUTPUT SPSS VALIDITAS DAN RELIABILITAS UJI COBA 15 RESPONDEN

A. VARIABEL KEDISIPLINAN (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KEDISIPLINAN_1	46.80	15.886	.893	.758
KEDISIPLINAN_2	46.80	15.886	.893	.758
KEDISIPLINAN_3	46.80	16.171	.807	.766
KEDISIPLINAN_4	46.80	16.171	.807	.766
KEDISIPLINAN_5	46.87	17.124	.600	.788
KEDISIPLINAN_6	46.80	16.743	.641	.781
TOTAL	25.53	4.838	1.000	.898

Correlations

		KEDISIPLI NAN_1	KEDISIPLI NAN_2	KEDISIPLI NAN_3	KEDISIPLI NAN_4	KEDISIPLI NAN_5	KEDISIPLI NAN_6	TOTAL
KEDISIPLI NAN_1	Pearson Correlation	1	1.000**	.659**	.659**	.452	.659**	.913**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.008	.091	.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
KEDISIPLI NAN_2	Pearson Correlation	1.000**	1	.659**	.659**	.452	.659**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.008	.091	.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
KEDISIPLI NAN_3	Pearson Correlation	.659**	.659**	1	1.000**	.452	.318	.842**
	Sig. (2-tailed)	.008	.008		.000	.091	.248	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
KEDISIPLI NAN_4	Pearson Correlation	.659**	.659**	1.000**	1	.452	.318	.842**
	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.000		.091	.248	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
KEDISIPLI NAN_5	Pearson Correlation	.452	.452	.452	.452	1	.452	.659**
	Sig. (2-tailed)	.091	.091	.091	.091		.091	.008
	N	15	15	15	15	15	15	15
KEDISIPLI NAN_6	Pearson Correlation	.659**	.659**	.318	.318	.452	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.248	.248	.091		.004
	N	15	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	.913**	.913**	.842**	.842**	.659**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.008	.004	
	N	15	15	15	15	15	15	15

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

B. VARIABEL PRESTASI (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PRESTASI_1	46.47	14.981	.630	.776
PRESTASI_2	46.53	14.838	.724	.769
PRESTASI_3	46.60	14.686	.864	.762
PRESTASI_4	46.60	14.686	.864	.762
PRESTASI_5	46.60	14.686	.864	.762
PRESTASI_6	46.60	15.257	.671	.778
TOTAL	25.40	4.400	1.000	.891

Correlations

	PREST ASI_1	PREST ASI_2	PREST ASI_3	PREST ASI_4	PREST ASI_5	PREST ASI_6	TOTAL
PRES Pearson TASI_ Correlation 1	1	.853**	.354	.354	.354	.354	.698**
Sig. (2-tailed)		.000	.196	.196	.196	.196	.004
N	15	15	15	15	15	15	15
PRES Pearson TASI_ Correlation 2	.853**	1	.452	.452	.452	.452	.774**
Sig. (2-tailed)	.000		.091	.091	.091	.091	.001
N	15	15	15	15	15	15	15
PRES Pearson TASI_ Correlation 3	.354	.452	1	1.000**	1.000**	.583*	.888**
Sig. (2-tailed)	.196	.091		.000	.000	.022	.000
N	15	15	15	15	15	15	15
PRES Pearson TASI_ Correlation 4	.354	.452	1.000**	1	1.000**	.583*	.888**
Sig. (2-tailed)	.196	.091	.000		.000	.022	.000
N	15	15	15	15	15	15	15
PRES Pearson TASI_ Correlation 5	.354	.452	1.000**	1.000**	1	.583*	.888**
Sig. (2-tailed)	.196	.091	.000	.000		.022	.000
N	15	15	15	15	15	15	15
PRES Pearson TASI_ Correlation 6	.354	.452	.583*	.583*	.583*	1	.724**
Sig. (2-tailed)	.196	.091	.022	.022	.022		.002
N	15	15	15	15	15	15	15
TOTAL Pearson Correlation	.698**	.774**	.888**	.888**	.888**	.724**	1
Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.000	.000	.002	
N	15	15	15	15	15	15	15

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

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

C. PENGEMBANGAN SDM (X₃)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PENGEMB_SDM_1	46.27	15.067	.761	.774
PENGEMB_SDM_2	46.33	14.952	.892	.767
PENGEMB_SDM_3	46.33	15.524	.701	.783
PENGEMB_SDM_4	46.33	15.238	.795	.776
PENGEMB_SDM_5	46.33	14.952	.892	.767
PENGEMB_SDM_6	46.33	15.238	.795	.776
TOTAL	25.27	4.495	1.000	.915

Correlations

		PENGEMB _SDM_1	PENGEMB _SDM_2	PENGEMB _SDM_3	PENGEMB _SDM_4	PENGEMB _SDM_5	PENGEMB _SDM_6	TOTAL
PENGEMB _SDM_1	Pearson	1	.829**	.452	.452	.829**	.452	.805**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.091	.091	.000	.091	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
PENGEMB _SDM_2	Pearson	.829**	1	.583*	.583*	1.000**	.583*	.911**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.022	.022	.000	.022	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
PENGEMB _SDM_3	Pearson	.452	.583*	1	.583*	.583*	.583*	.749**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.091	.022		.022	.022	.022	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15
PENGEMB _SDM_4	Pearson	.452	.583*	.583*	1	.583*	1.000**	.830**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.091	.022	.022		.022	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
PENGEMB _SDM_5	Pearson	.829**	1.000**	.583*	.583*	1	.583*	.911**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.022		.022	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
PENGEMB _SDM_6	Pearson	.452	.583*	.583*	1.000**	.583*	1	.830**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.091	.022	.022	.000	.022		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson	.805**	.911**	.749**	.830**	.911**	.830**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15

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

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

D. KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KINERJA_PEG_1	46.47	14.267	.621	.777
KINERJA_PEG_2	46.47	13.981	.720	.768
KINERJA_PEG_3	46.47	13.981	.720	.768
KINERJA_PEG_4	46.40	13.257	.874	.748
KINERJA_PEG_5	46.40	13.829	.688	.767
KINERJA_PEG_6	46.47	13.695	.820	.759
TOTAL	25.33	4.095	1.000	.876

Correlations

	KINERJA _PEG_1	KINERJA _PEG_2	KINERJA _PEG_3	KINERJA _PEG_4	KINERJA _PEG_5	KINERJA _PEG_6	TOTAL
KINERJA _PEG_1	1	.583*	.167	.452	.452	.583*	.682**
Pearson Correlation							
Sig. (2-tailed)		.022	.553	.091	.091	.022	.005
N	15	15	15	15	15	15	15
KINERJA _PEG_2	.583*	1	.583*	.452	.452	.583*	.767**
Pearson Correlation							
Sig. (2-tailed)	.022		.022	.091	.091	.022	.001
N	15	15	15	15	15	15	15
KINERJA _PEG_3	.167	.583*	1	.829**	.452	.583*	.767**
Pearson Correlation							
Sig. (2-tailed)	.553	.022		.000	.091	.022	.001
N	15	15	15	15	15	15	15
KINERJA _PEG_4	.452	.452	.829**	1	.659**	.829**	.900**
Pearson Correlation							
Sig. (2-tailed)	.091	.091	.000		.008	.000	.000
N	15	15	15	15	15	15	15
KINERJA _PEG_5	.452	.452	.452	.659**	1	.452	.745**
Pearson Correlation							
Sig. (2-tailed)	.091	.091	.091	.008		.091	.001
N	15	15	15	15	15	15	15
KINERJA _PEG_6	.583*	.583*	.583*	.829**	.452	1	.852**
Pearson Correlation							
Sig. (2-tailed)	.022	.022	.022	.000	.091		.000
N	15	15	15	15	15	15	15
TOTAL	.682**	.767**	.767**	.900**	.745**	.852**	1
Pearson Correlation							
Sig. (2-tailed)	.005	.001	.001	.000	.001	.000	
N	15	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).

OUTPUT SPSS HASIL PENELITIAN 32 RESPONDEN

1. VARIABEL KEDISIPLINAN (X_1)

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

2. VARIABEL PRESTASI (X₂)

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

3. VARIABEL PENGEMBANGAN SDM (X₃)

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

4. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

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

**HASIL OUTPUT SPSS KORELASI SEDERHANA, KORELASI
BERGANDA, REGRESI LINIER SEDERHANA, REGRESI LINIER
BERGANDA**

A. OUTPUT SPSS KORELASI SEDERHANA

Correlations

		KEDISIPLINAN	PRESTASI	PENGEMBAN GAN_SDM	KINERJA_PEG AWAI
KEDISIP LINAN	Pearson	1	.138	.103	.417 [*]
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.451	.576	.018
	N	32	32	32	32
PRESTA SI	Pearson	.138	1	.652 ^{**}	.368 [*]
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.451		.000	.038
	N	32	32	32	32
PENGEM BANGAN _SDM	Pearson	.103	.652 ^{**}	1	.391 [*]
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.576	.000		.027
	N	32	32	32	32
KINERJA _PEGAW AI	Pearson	.417 [*]	.368 [*]	.391 [*]	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.018	.038	.027	
	N	32	32	32	32

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

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

B. OUTPUT SPSS KORELASI BERGANDA

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGEMBANG AN_SDM, KEDISIPLINAN, PRESTASI ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.556 ^a	.309	.235	1.288	.309	4.179	3	28	.015

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_SDM, KEDISIPLINAN, PRESTASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.789	3	6.930	4.179	.015 ^a
	Residual	46.429	28	1.658		
	Total	67.219	31			

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_SDM, KEDISIPLINAN, PRESTASI

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.087	6.762		.309	.760
	KEDISIPLINAN	.393	.169	.370	2.333	.027
	PRESTASI	.171	.234	.151	.727	.473
	PENGEMBANGAN _SDM	.348	.283	.254	1.227	.230

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

C. OUTPUT SPSS REGRESI LINIER SEDERHANA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEDISIPLINAN ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 ^a	.174	.146	1.360

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.691	1	11.691	6.317	.018 ^a
	Residual	55.527	30	1.851		
	Total	67.219	31			

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.076	4.614		3.051	.005
	KEDISIPLINAN	.443	.176	.417	2.513	.018

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PRESTASI ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.368 ^a	.135	.107	1.392

a. Predictors: (Constant), PRESTASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.102	1	9.102	4.698	.038 ^a
	Residual	58.117	30	1.937		
	Total	67.219	31			

a. Predictors: (Constant), PRESTASI

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.947	4.947		3.021	.005
	PRESTASI	.415	.191	.368	2.168	.038

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGEMBANGAN_SDM ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.391 ^a	.153	.124	1.378

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_SDM

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.262	1	10.262	5.405	.027 ^a
	Residual	56.956	30	1.899		
	Total	67.219	31			

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_SDM

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.984	5.886		2.036	.051
	PENGEMBANGAN_SDM	.535	.230	.391	2.325	.027

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

D. OUTPUT SPSS REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGEMBANGAN_SDM, KEDISIPLINAN, PRESTASI ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.235	1.288

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_SDM, KEDISIPLINAN, PRESTASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.789	3	6.930	4.179	.015 ^a
	Residual	46.429	28	1.658		
	Total	67.219	31			

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_SDM, KEDISIPLINAN, PRESTASI

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.087	6.762		.309	.760
	KEDISIPLINAN	.393	.169	.370	2.333	.027
	PRESTASI	.171	.234	.151	.727	.473
	PENGEMBANGAN_SDM	.348	.283	.254	1.227	.230

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

DAFTAR PERTANYAAN

1. Variabel Kedisiplinan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Datang dan pulang sesuai aturan yang telah ditentukan.					
2	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan.					
3	Selalu mentaati peraturan dan dan berpedoman pada SOP (standard operating procedure) yang telah ditetapkan instansi.					
4	Pegawai yang tidak mentaati peraturan instansi dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi.					
5	Selalu melaksanakan pekerjaan sesuai intruksi dari atasan.					
6	Selalu langsung menjalankan perintah atasan.					

2. Variabel Prestasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Mengerjakan pekerjaan tepat pada sasaran.					
2	Tidak menunda – nunda pekerjaan.					
3	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi.					
4	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya.					
5	Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama.					
6	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama – sama.					

3. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Materi yang diajarkan dalam pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh instansi dapat menunjang pekerjaan.					
2	Pendidikan dan pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
3	Sering mengikuti seminar yang diadakan instansi untuk pegawai.					
4	Seminar yang di ikuti dapat meningkatkan ketrampilan dalam bekerja.					
5	Ikut berpartisipasi secara aktif dalam pengembangan pegawai.					
6	Mampu untuk mengikuti program pengembangan.					

4. Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.					
2	Berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.					
3	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
4	Kuantitas kerja saya melebihi rata – rata pegawai lain.					
5	Dengan pengetahuan yang saya miliki ,saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
6	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas departemen lain.					

**DOKUMENTASI KEGIATAN BADAN PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN PERIZINAN TERPADU KABUPATEN SEMARANG**



Kegiatan 1



Kegiatan 2



Kegiatan 3



Kegiatan 4