



Dr. Refi Arioen, STP., MTA

Data Pribadi

- | | |
|-------------------------|------------------------------|
| • Nama | : Dr. Refi Arioen, STP., MTA |
| • Tempat, tanggal lahir | : Bengkulu, 21 Juni 1986 |
| • Alamat | : Jln. Teuku Umar Balam |
| • No Telepon | : 0812-1111-22-11 |
| • Jenis Kelamin | : Laki-laki |
| • Agama | : Islam |
| • Kewarganegaraan | : Indonesia |
| • Email | : refi@darmajaya.ac.id |
| • Status | : Menikah |

Pendidikan

- | | |
|---|---------------|
| • Universitas Lampung (S1) Teknologi Hasil Pertanian | (2004 - 2009) |
| • Universitas Lampung (S2) Teknologi Agroindustri | (2009 - 2011) |
| • Universitas Padjajaran(S3) Teknologi Industri Pertanian | (2013 - 2019) |



PENILAIAN KINERJA

PERTEMUAN KE -8

DR. REFI ARIOEN, STP., MTA



KINERJA

(SERING DISEBUT *PERFORMANCE*)



Kinerja adalah **hasil kerja atau prestasi** yang dicapai seseorang maupun organisasi dalam **melaksanakan tugas** serta **tanggung jawabnya**, yang dapat **diukur** secara **kualitas** maupun **kuantitas** selama **periode tertentu**.



KINERJA

Secara umum, kinerja terbagi menjadi
— dua aspek utama: —



1. KINERJA INDIVIDU

Hasil atau kemampuan kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

CIRI-CIRI KINERJA INDIVIDU



Menyelesaikan tugas sesuai target



Kualitas kerja yang baik



Disiplin dan tepat waktu



Bertanggung jawab dan berinisiatif



Fokus pada pencapaian tugas individu dan pengembangan potensi diri.



2. KINERJA ORGANISASI

Totalitas hasil kerja atau pencapaian yang diraih oleh seluruh bagian dalam suatu perusahaan atau instansi secara keseluruhan.

CIRI-CIRI KINERJA ORGANISASI



Kerja sama dan sinergi seluruh bagian



Pencapaian target dan tujuan organisasi



Kualitas layanan/produk yang optimal



Efisiensi proses dan penggunaan sumber daya



Fokus pada pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan secara berkelanjutan.



Kinerja individu yang baik akan berkontribusi pada kinerja organisasi yang optimal, sehingga tercipta hasil yang lebih besar dan berkelanjutan.



Apa sih penilaian kinerja?



Penilaian Kinerja

Pengertian dan Definisi Menurut Para Ahli

1 Pengertian

Penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Tujuannya adalah untuk memberikan umpan balik (*feedback*), mengidentifikasi area pengembangan, dan menjadi dasar keputusan kompensasi serta karier.



1. Umpan Balik
(Feedback)



2. Area Pengembangan



3. Dasar Kompensasi
& Karier



2

Definisi Menurut Para Ahli

“

Mathis dan Jackson (2017)

Proses mengevaluasi seberapa baik karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, di mana hasilnya akan dikomunikasikan kepada karyawan yang bersangkutan.

“

Wether dan Davis

Penilaian kinerja mengacu kepada suatu sistem yang formal dan terstruktur untuk menilai kinerja individu maupun kelompok berdasarkan deskripsi tugas (job description).

“

Nur'Aini (2020)

Proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan guna mengukur tingkat produktivitas dan efektivitas kerja.

“

Hartini et al. (2021)

Proses mengevaluasi tingkat keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar yang telah ditentukan.



Meningkatkan
Kinerja



Mencapai
Tujuan Organisasi



Keputusan yang
Adil & Objektif



Pengembangan
Berkelanjutan



Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi (2001 : 187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat :

1. evaluation
 - a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
 - b. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
 - c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi
2. development
 - a. Prestasi riil yang dicapai individu
 - b. Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja
 - c. Prestasi- prestasi yang dikembangkan.



Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja adalah sbb:

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai
2. Manfaat bagi penilai
3. Manfaat bagi perusahaan



Manfaat bagi karyawan

- Meningkatkan motivasi
- Meningkatkan kepuasan hidup
- Adanya kejelasan standard hasil yang diterapkan mereka
- Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif
- Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
- Pengembangan tantang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
- Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan



Manfaat bagi penilai

- Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya
- Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan, dan aspirasi mereka
- Mempunyai kesempatan untuk menjelaskan pada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para karyawan sehingga para karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya, dan berjaya sesuai dengan harapan dari manajer
- Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan
- Dapat sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka secara pribadi



Manfaat bagi perusahaan

- Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
- Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan
- Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
- Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan
- Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan
- Untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan



Apa aja sih elemen penilaian kinerja?





Elemen Penilaian Kinerja

menurut Werther dan Davis adalah:

1. Performance Standard
2. Kriteria Manajemen Kinerja (Criteria for Managerial Performance)
3. Pengukuran Kinerja (Performance Measures)
4. Analisa Data Pengukuran
5. Bias dan Tantangan dalam Penilaian Kinerja



1. Performance Standard

Ada empat hal yang harus diperhatikan menyusun standar penilaian kinerja yang baik dan benar yaitu:

- a. Validity
- b. Agreement
- c. Realism
- d. Objectivity.



1. Performance Standard

- a. Validity → keabsahan standar tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai.
- b. Agreement → persetujuan, yaitu standar penilaian tersebut disetujui dan diterima oleh semua pegawai yang akan mendapat penilaian.
- c. Realism → standar penilaian tersebut bersifat realistis, dapat dicapai oleh para pegawai dan sesuai dengan kemampuan pegawai.
- d. Objectivity → standar penilaian bersifat obyektif



2. Kriteria Manajemen Kinerja (Criteria for Managerial Performance)

Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu:

- a. Kegunaan fungsional (functional utility)
- b. keabsahan (validity)
- c. empiris (empirical base)
- d. Sensitivitas (sensitivity)
- e. pengembangan sistematis (systematic development)
- f. kelayakan hukum (legal appropriateness)





2. Kriteria Manajemen Kinerja (Criteria for Managerial Performance)

- a. Kegunaan fungsional → bersifat krusial, maka hasil penilaian kinerja harus valid, adil, dan berguna sehingga dapat diterima oleh pengambil keputusan.
- b. Valid → mengukur apa yang sebenarnya hendak diukur dari penilaian kinerja tersebut.
- c. Bersifat empiris → bukan berdasarkan perasaan semata.





- d. Sensitivitas kriteria → kriterianya manunjukkan hasil tentang kinerja saja, bukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan kinerja.
- e. Sistematika kriteria → sistematika kriteria setiap organisasi berbeda-beda tergantung kebutuhan organisasi
- f. Kelayakan hukum → kriteria itu harus sesuai dengan hukum yang berlaku





3. Pengukuran Kinerja (Performance Measures)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan sistem penilaian (rating) yang relevan. Rating tersebut harus mudah digunakan sesuai dengan yang akan diukur, dan mencerminkan hal-hal yang memang menentukan kinerja Werther dan Davis (1996:346).



3. Pengukuran Kinerja (Performance Measures)

- Pengukuran kinerja dapat bersifat subyektif atau obyektif.
- Obyektif berarti pengukuran kinerja dapat juga diterima, diukur oleh pihak lain selain yang melakukan penilaian dan bersifat kuantitatif.
- Sedangkan pengukuran yang bersifat subyektif berarti pengukuran yang berdasarkan pendapat pribadi atau standar pribadi orang yang melakukan penilaian dan sulit untuk diverifikasi oleh orang lain.



4. Analisa Data Pengukuran

Menetapkan standar pengukuran



Mengumpulkan data-data yang diperlukan



Menganalisa apakah ada perbedaan antara standar kinerja dengan kinerja aktual.



5. Bias dan Tantangan dalam Penilaian Kinerja

- a. Halo Effect → terjadi karena penilai menyukai atau tidak menyukai sifat pegawai yang dinilainya.
- b. Leniency and Severity Effect → **Leniency effect** : penilai cenderung beranggapan bahwa mereka harus berlaku baik terhadap pegawai, sehingga mereka cenderung memberi nilai yang baik terhadap semua aspek penilaian. **Severity effect** : penilai cenderung mempunyai falsafah dan pandangan yang sebaliknya terhadap pegawai sehingga cenderung akan memberikan nilai yang buruk



5. Bias dan Tantangan dalam Penilaian Kinerja

- c. Central tendency → penilai tidak ingin menilai terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah kepada bawahannya (selalu berada di tengah-tengah).
- d. Assimilation and differential effect → **Assimilation effect** : penilai cenderung menyukai pegawai yang mempunyai ciri-ciri atau sifat seperti mereka, sehingga akan memberikan nilai yang lebih baik. **Differential effect** : penilai cenderung menyukai pegawai yang memiliki sifat-sifat atau ciri-ciri yang tidak ada padanya, tapi sifat-sifat itu yang diinginkan, sehingga penilai akan memberinya nilai yang lebih baik



5. Bias dan Tantangan dalam Penilaian Kinerja

- e. First impression error → penilai yang mengambil kesimpulan tentang pegawai berdasarkan kontak pertama mereka dan cenderung akan membawa kesan-kesan ini dalam penilaiannya hingga jangka waktu yang lama
- f. Recency effect → penilai cenderung memberikan nilai atas dasar perilaku yang baru saja mereka saksikan, dan melupakan perilaku yang lalu selama suatu jangka waktu tertentu.





Metode penilaian kinerja apa aja sih?





Metode Penilaian Kinerja

1. Past based methods → penilaian kinerja atas kinerja seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukannya.
2. Future based methods adalah penilaian kinerja dengan menilai seberapa besar potensi pegawai dan mampu untuk menetapkan kinerja yang diharapkan pada masa datang.

(Werther dan Davis, 1996:350).



Proses Penyusunan Penilaian Kinerja



Mondy dan Noe (1993:398)





Menurut Mas'ud (2022), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma serta etika.

Indikator Penilaian kinerja pegawai menurut Mas'ud (2022)

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Ketepatan Waktu,
4. Efektifitas,
5. Kehadiran

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk Pengisian:

Beri tanda silang (X) pada huruf alternatif jawaban yang tersedia, yang sesuai dengan kondisi riil Anda.

1. Nama /Inisial:

2. Jenis Kelamin:

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

3. Usia:

☐ ≤25 tahun

☐ 25 - 30 tahun

☐ 31 – 40 tahun

☐ > 40 tahun

4. Pendidikan:

☐ SMA/SMK

☐ D3

☐ Sarjana

☐ Magister

☐ Doktor

5. Lama Bekerja:

☐ ≤3 tahun

☐ 3 – 5 tahun

☐ 6 – 10 tahun

☐ > 10 tahun

✚ KINERJA PEGAWAI

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Kualitas					
1	Saya selalu berusaha menjaga standar kualitas dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Hasil pekerjaan saya sering mendapat pujian karena akurasi dan kerapihannya.					
	Kuantitas					
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.					
4	Dalam kondisi normal, saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibanding rekan lain.					
	Ketepatan Waktu					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.					
6	Saya dapat mengatur waktu secara efektif agar tidak terlambat dalam menyelesaikan tugas.					
	Jumlah Pekerjaan					
7	Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan tanpa mengurangi kualitas.					
8	Saya terbiasa mengelola beban kerja dalam jumlah besar secara efisien.					
	Kehadiran					
9	Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan sangat jarang absen tanpa alasan jelas.					
10	Saya selalu datang tepat waktu dan jarang terlambat dalam memulai pekerjaan.					

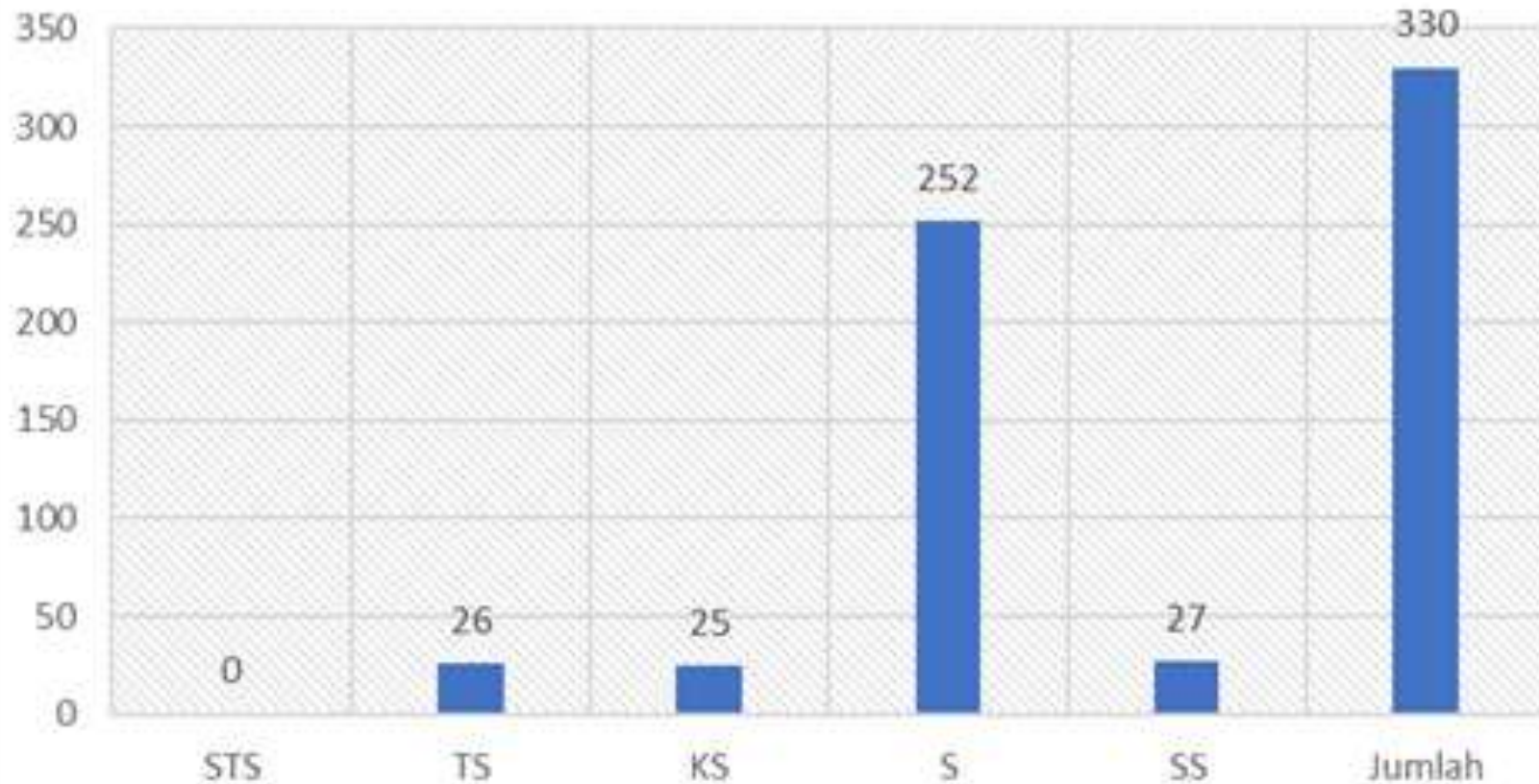
Sumber: Mas'ud (2022)



No	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Score
1	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	36
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	2	3	3	5	5	2	3	3	4	4	34
12	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28
13	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	36
14	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	34
15	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
18	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
19	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	34
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
23	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
24	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	34
25	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	36
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45
Total	121	133	124	125	135	121	133	124	125	134	1275
Rata"	3,67	4,03	3,76	3,79	4,09	3,67	4,03	3,76	3,79	4,06	38,64

07 April 2021

Frekuensi Jawaban Responden Kinerja



3.7 UJI PRASYARAT INSTRUMEN

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Umar (2021:179), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk di mana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Keeratan hubungan (korelasi)

x = Jumlah skor pertanyaan

y = Jumlah skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria putusan:

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dan Sig. < 0,05 maka instrumen yang digunakan adalah valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ dan Sig. > 0,05 maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uyanto (2022:49), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas

OR



NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	<u>Taraf Signif</u>		N	<u>Taraf Signif</u>		N	<u>Taraf Signif</u>	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081

3.7.2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada sampel data sebelum dianalisis, untuk memastikan sampel tersebut representative dan keabsahan kesimpulan dari penelitian tersebut. Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah data yang diperoleh dari sampel memiliki distribusi normal atau tidak.

1. H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal
 H_a : Data dari populasi yang berdistribusi tidak normal
2. Apabila (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima (Normal)
Apabila (Sig) < 0,05 maka H_a ditolak (Tidak Normal)
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution)

3.7.3. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam analisis regresi. Salah satu metode untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan menggunakan model regresi.

56

3.8 METODE ANALISIS DATA

3.8.1 Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrumen (daftar pernyataan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel). Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh komunikasi internal dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi linear dengan rumus sebagai berikut :

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Score
Item_1	Pearson Correlation	1	.495**	.139	.199	.190	1.000**	.495**	.139	.431*	.385*	.735**
	Sig. (2-tailed)		.003	.440	.266	.288	.000	.003	.440	.012	.027	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item_2	Pearson Correlation	.495**	1	.419*	.390*	.600**	.495**	1.000**	.419*	.214	.897**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.003		.015	.025	.000	.003	.000	.015	.232	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item_3	Pearson Correlation	.139	.419*	1	.374*	.229	.139	.419*	1.000**	.019	.363*	.575**
	Sig. (2-tailed)	.440	.015		.032	.200	.440	.015	.000	.917	.038	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item_4	Pearson Correlation	.199	.390*	.374*	1	.629**	.199	.390*	.374*	.290	.568**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.266	.025	.032		.000	.266	.025	.032	.102	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item_5	Pearson Correlation	.190	.600**	.229	.629**	1	.190	.600**	.229	.261	.892**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.288	.000	.200	.000		.288	.000	.200	.142	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item_6	Pearson Correlation	1.000**	.495**	.139	.199	.190	1	.495**	.139	.431*	.385*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.440	.266	.288		.003	.440	.012	.027	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item_7	Pearson Correlation	.495**	1.000**	.419*	.390*	.600**	.495**	1	.419*	.214	.897**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.015	.025	.000	.003		.015	.232	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item_8	Pearson Correlation	.139	.419*	1.000**	.374*	.229	.139	.419*	1	.019	.363*	.575**
	Sig. (2-tailed)	.440	.015	.000	.032	.200	.440	.015		.917	.038	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item_9	Pearson Correlation	.431*	.214	.019	.290	.261	.431*	.214	.019	1	.265	.536**
	Sig. (2-tailed)	.012	.232	.917	.102	.142	.012	.232	.917		.136	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item_10	Pearson Correlation	.385*	.897**	.363*	.568**	.892**	.385*	.897**	.363*	.265	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.038	.001	.000	.027	.000	.038	.136		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Score	Pearson Correlation	.735**	.784**	.575**	.647**	.619**	.735**	.784**	.575**	.536**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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



METODE PENELITIAN



1. Pengumpulan Data
Observasi
Interview
kuesioner

2. Uji Instrumen
Uji Validitas
Uji Reliabilitas
Uji Normalitas
Uji Multikolinieritas
Uji Heteroskedasitas

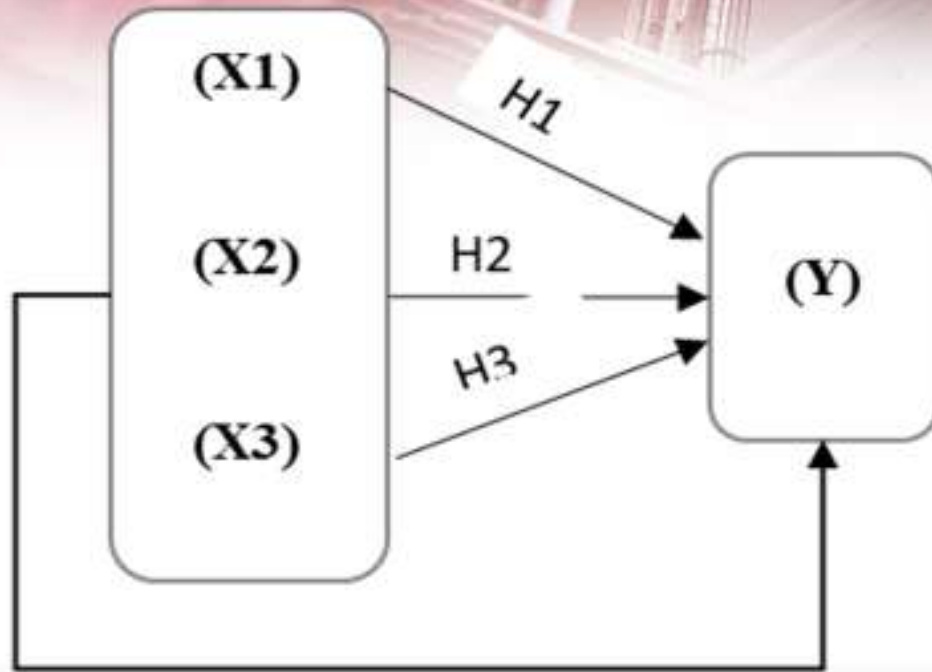


3. Analisis Multivariat
Regresi Linier Berganda

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

4. Pengujian Hipotesis
- Uji Hipotesis Parsial (uji t)
- Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Kerangka Pikir



Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980 ^a	.961	.958	.769	2.263
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

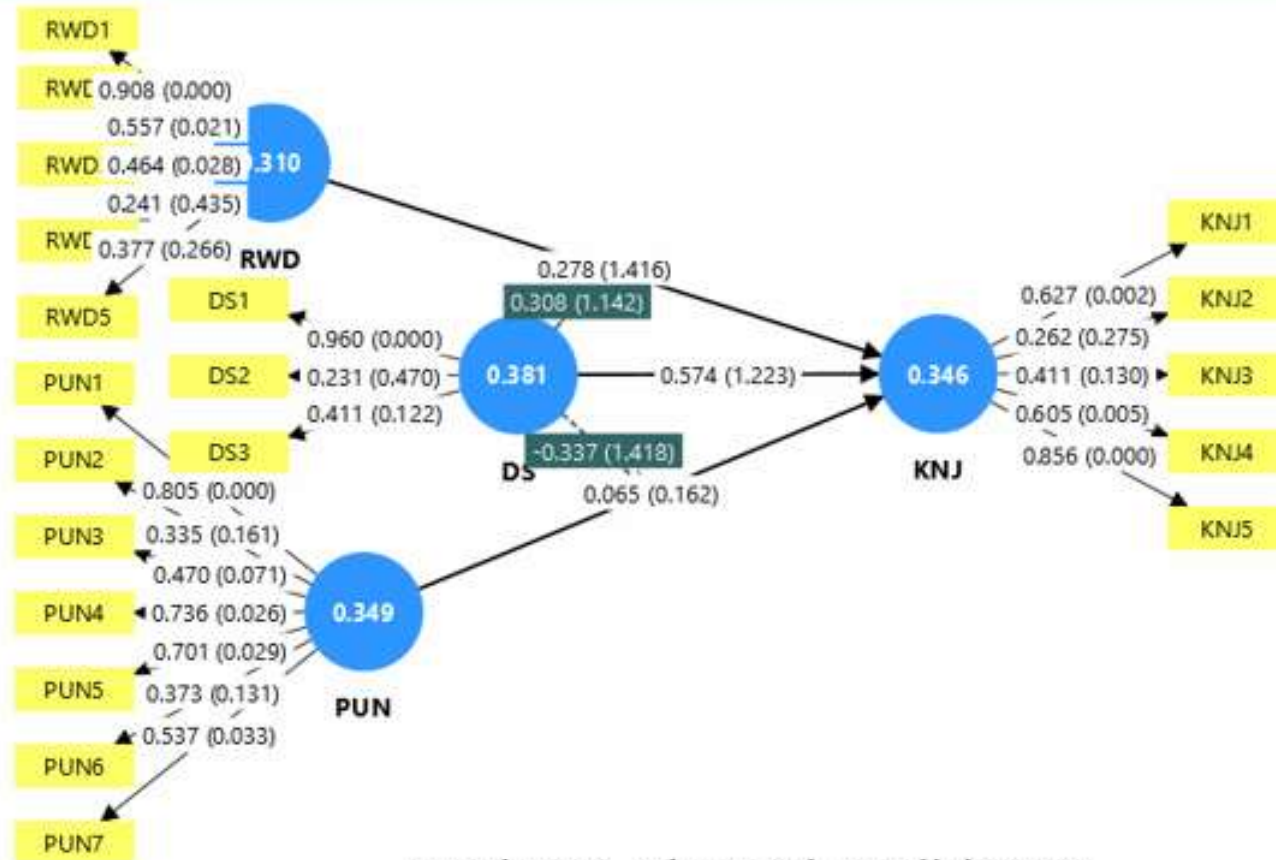
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	557.134	3	185.711	313.850	.000 ^b
	Residual	22.485	38	.592		
	Total	579.619	41			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja						

Tabel 3.5
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 (2008: 184)





Gambar4.8 Jalur patch Analisis *MRA*

prasyarat validitas.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas convergent ($AVE > 50$)

	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
DS	0.754	0.778	0.781
KNJ	0.904	0.794	0.742
PUN	0.848	0.775	0.750
RWD	0.847	0.706	0.884

Sumber : Data hasil Olahan Penelitian 2025



IBM SPSS
Statistics 25



SmartPLS 4



TERIMA KASIH

