

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dibahas kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Selain itu, akan dijelaskan saran untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian, rumusan masalah dan analisis data yang dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelaksanaan sistem penilaian kinerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sudah berjalan secara efektif dan terbuka. Hal ini didasari oleh klasifikasi nilai indeks proporsi sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya, apabila nilai indeks proporsi lebih dari atau sama dengan 60% (nilai indeks proporsi $\geq 60\%$) maka menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sistem penilaian kinerja PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sudah berjalan efektif dan terbuka karena nilai indeks proporsi dari masing-masing pernyataan lebih dari 60% (nilai indeks proporsi $> 60\%$). Hal ini dapat diamati dari nilai indeks proporsi penilaian karyawan terhadap pelaksanaan sistem penilaian kinerja, antara lain:
 1. Hasil evaluasi dijelaskan secara terbuka dan didiskusikan kepada karyawan (76%).
 2. Sistem penilaian kinerja sejalan dengan visi dan misi perusahaan (79%).
 3. Sistem penilaian akurat dalam hal isi dan tujuan (74%).
 4. Tata cara penilaian kinerja dilakukan secara jujur (75%).
 5. Sistem penilaian kinerja relevan (sesuai dengan kemampuan, tugas, dan tanggung jawab) serta dapat diandalkan (72%).
 6. Tujuan dari alat penilaian sesuai dengan kebutuhan karyawan (76%).
 7. Sistem penilaian kinerja dirancang untuk memotivasi karyawan (78%).

8. Penilaian kinerja perusahaan dilakukan secara adil (76%).
9. Sistem penilaian kinerja mengakui prestasi karyawan dan kinerja secara objektif (77%).
10. Karyawan menilai bahwa imbalan yang mereka dapat sesuai dengan prestasi kerja mereka (77%).
11. Sistem penilaian perusahaan memberikan motivasi tambahan bagi karyawan dalam bekerja (74%).
12. Karyawan menilai bahwa mereka merasa puas dengan cara/proses penilaian (70%).
13. Sistem penilaian efektif dalam mendorong karyawan untuk selalu bekerja keras (75%).
14. Karyawan mengambil bagian dalam perumusan sistem penilaian kinerja misalnya perencanaan kerja dan perencanaan output (69%).

Disamping beberapa hal tersebut diatas, apabila diamati dari frekuensi atau persentase disetiap kategori pada masing-masing pernyataan, maka:

1. Sebesar 40% karyawan menilai bahwa sistem penilaian kinerja kurang relevan (tidak sesuai dengan kemampuan, tugas, dan tanggung jawab) serta belum dapat diandalkan.
2. Sebesar 47% karyawan kurang merasa puas dengan cara/proses penilaian.
3. Sebesar 53% karyawan menilai bahwa mereka kurang mengambil bagian dalam perumusan sistem penilaian kinerja misalnya perencanaan kerja, perencanaan output, dan sebagainya.

Ketiga hal diatas dapat menjadi prioritas perbaikan oleh PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta dalam pelaksanaan sistem penilaian kinerja untuk pengembangan selanjutnya.

- b. Sistem penilaian kinerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Hal tersebut berarti pelaksanaan sistem penilaian kinerja yang tidak efektif akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan menimbulkan ketidakpercayaan karyawan terhadap pelaksanaan sistem penilaian kinerja. Hasil ini

mendukung hasil analisis dari tujuan pertama yakni penilaian karyawan terhadap pelaksanaan sistem penilaian kinerja sehingga PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta dapat lebih memperhatikan pelaksanaan sistem penilaian kinerja yang ada saat ini agar selalu berjalan secara efektif dan objektif mengingat sistem penilaian kinerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka saran yang diberikan untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya adalah:

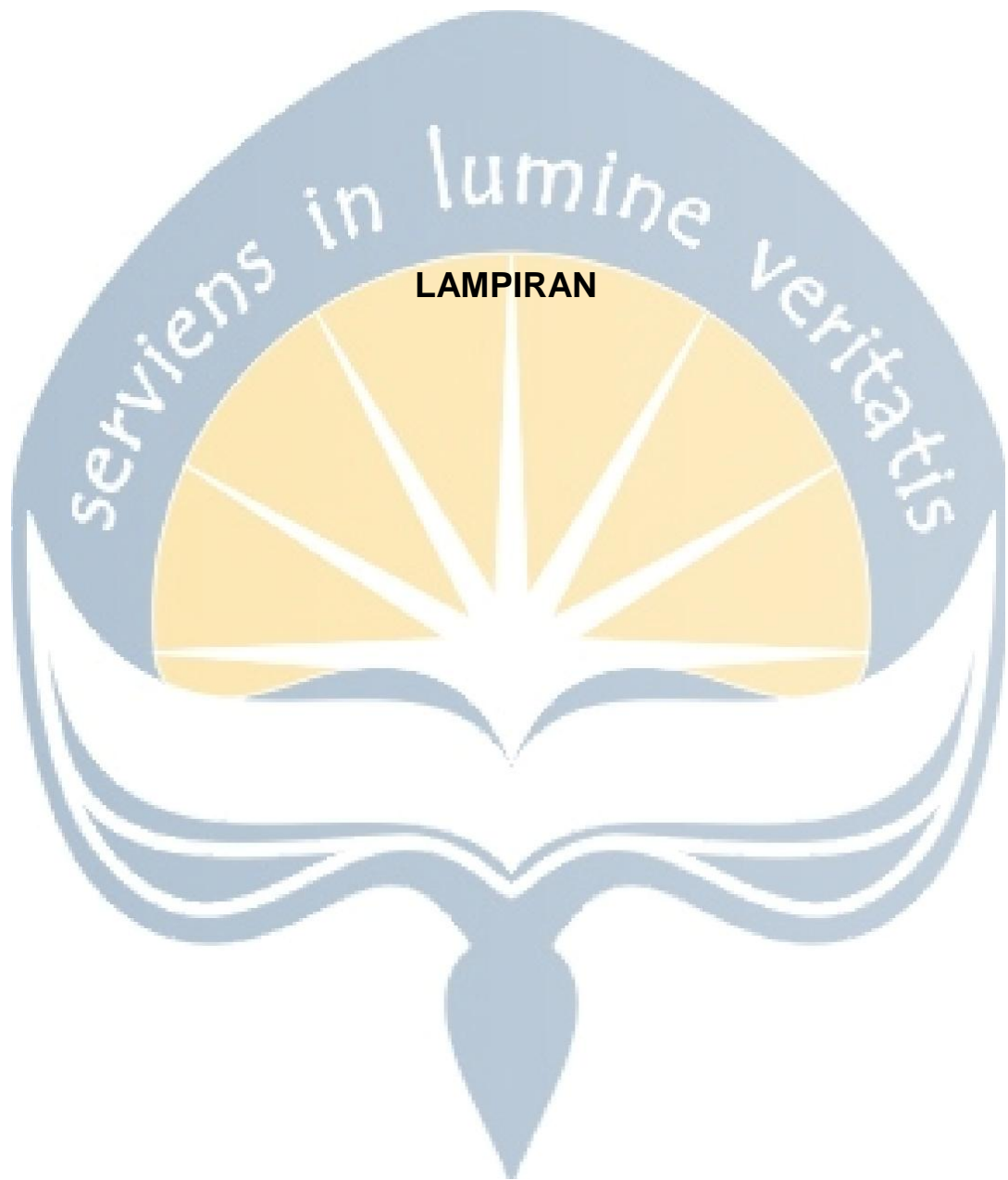
- a. PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta perlu menjaga sekaligus mempertahankan pelaksanaan sistem penilaian kinerja saat ini yang sudah berjalan efektif dan terbuka. Selain itu, beberapa hal yang menjadi prioritas perbaikan perlu untuk lebih diperhatikan oleh perusahaan.
- b. Penelitian selanjutnya dapat meneliti tentang faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta karena faktor sistem penilaian kinerja berpengaruh sebesar 57,5% pada kinerja karyawan yang berarti masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Selain itu, perlu juga diteliti mengenai penilaian karyawan terhadap faktor-faktor lain tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja, ataupun terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan atas prestasi karyawan, sistem pengajian, sistem perekrutan, dan sebagainya. Pada penelitian selanjutnya dapat juga meneliti mengenai *job analysis* (analisis pekerjaan) masing-masing karyawan pada setiap unit kerja. Penelitian-penelitian tersebut nantinya dapat menjadi masukan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, M. B. (2008). Metodologi penelitian kuantitatif: komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya III (Ed. 1). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Daoanis, L. E. (2012). Performance appraisal system: it's implication to employee performance. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(3), 55-62.
- DeNisi A. S., dan Pitchard R. D. (2006). Performance appraisal, performance management and improving individual performance: a motivational framework. *Journal Management and Organization Review*, 2, 253-277.
- Dessler, G. (2013). Human resource management (Ed. 13). New York: Pearson Education.
- Dhewi, R. M., Mangkuprawira, S., dan Ma'arif, M. S. (2006). Analisis pengaruh efektivitas sistem penilaian kinerja terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Coats Rejo Indonesia. *Jurnal Manajemen Agribisnis*, 3(1), 1-17.
- Goyal, S., dan Rathi, R. (2015). Impact of performance appraisal on employee's motivation. *ASM's International E-Journal on Ongoing Research in Management and IT*, 10, 246-255.
- Harris, M. M. (1994). Rater motivation in the performance appraisal context: a theoretical framework. *Journal of Management*, 20(4), 737-756.
- Istijanto. (2006). Riset sumber daya manusia: cara praktis mendeteksi dimensi-dimensi kerja karyawan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Junaidi (2010). Tabel r (koefisien korelasi sederhana). Diakses pada tanggal 15 November 2016 dari <https://junaidichaniago.wordpress.com/2010/05/tabel-r.pdf>.
- Malihe, J., Mahdi, A., dan Ali, S. B. (2012). The effect of employees performance appraisal procedure on their intrinsic motivation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(12), 161-168.
- Mangkuprawira, S. (2011). Manajemen sumber daya manusia strategik (Ed. 2). Bogor: Ghalia Indonesia.

- Mathis, R.L. dan Jackson, J. H. (2004). Human resource management (Ed. 10). Ohio: Thomson Learning.
- Mehta, A. K. (2014). Impact of performance appraisal system on employee motivation. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Reasearch in Management and Technology*, 3, 1- 5.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., dan Premeaux, S. R. (1996). Human resource management (Ed. 6). New Jersey: Prentice-Hall.
- Nasution, S. (2004). Metode research (Penelitian Ilmiah) VII (Ed. 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ojokuku, R. M. (2013). Effect of performance appraisal system on motivation and performance of academics in Nigerian public Universities. *Australian Journal of Business and Management Research*, 3(3), 20-28.
- Onyije, O. C. (2015). Effect of performance appraisal on employee productivity in a Nigerian University. *Journal of Economics and Business research*, 21(2), 65-81.
- Park, S. (2014). Motivation of public managers as raters in performance appraisal: developing a model of rater motivation. *Public Personnel Management*, 43(4), 387-414.
- Prawirosentono, S. (1999). Manajemen sumber daya manusia: kebijakan kinerja karyawan (Ed. 1). Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, D. (2014). SPSS 22: Pengolah data terpraktis (Ed. 1). Yogyakarta: Andi Offset.
- Priyatno, D. (2016). Belajar alat analisis data dan cara pengolahannya dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, V., dan Basri, A. F. M. (2005). Performance appraisal: sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan XXII (Ed. 1). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, U dan Bougie, R. 2013. Research methods for business, a skill building approach (Ed. 6). United Kingdom: Jhon Wiley and Sons.
- Singer, M. G. (1990). Human resource management. Boston: PWS-Kent.

- St-Onge, S., Morin, D., Bellehumeur, M., dan Dupuis, F. (2009). Managers motivation to evaluate subordinate performance. *An International Journal*, 4(3), 273-293.
- Suwarto, F. X. (2014). Manajemen kinerja. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Wahjono, S. I. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Widarjono, A. (2015). Statistika terapan: dengan Excel dan SPSS (Ed. 1). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wirawan (2009). Evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori aplikasi dan penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wono, S., dan Achmadi, S. F. (2008). Pengaruh sistem penilaian kinerja dan keterbukaan nilai kinerja terhadap motivasi kerja (Kasus Pekerja *Bottom Line* di Perusahaan Rokok PT. "G"). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(1), 18-29.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., dan Amir, M. (2014). The impact of the motivation on the employee's performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293-298.



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT Telkom Kotabaru Yogyakarta

Di tempat

Dengan Hormat,

Berkaitan dengan penyusunan Tugas Akhir, saya selaku mahasiswa Program Studi Teknik Industri Universitas Atma Jaya Yogyakarta sedang melakukan penelitian tentang SISTEM PENILAIAN KINERJA DAN DAMPAKNYA BAGI KINERJA KARYAWAN. Sehubungan dengan hal tersebut, saya menggunakan kuesioner sebagai salah satu instrumen pengumpulan data penelitian Tugas Akhir yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

Informasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i sangat saya perlukan dalam penelitian ini. Berhubung pentingnya hasil penelitian ini, saya mohon dan sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dan menjawab pertanyaan dengan jujur, sesuai dengan pandangan Bapak/Ibu/Saudara/i. Adapun kuesioner ini hanya dipergunakan untuk tujuan penelitian sebagai pemenuhan Tugas Akhir dan tidak akan saya gunakan untuk keperluan lainnya.

Saya sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu mengisi Kuisisioner ini. Atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, saya selaku peneliti menyampaikan ucapan terima kasih. Apabila Bapak/Ibu/Saudara/i memiliki pertanyaan lebih lanjut, silahkan menghubungi saya :

No. Hp : 081338476193

Email : Ireniussandur@gmail.com

Yogyakarta, 22 September 2016

Mengetahui,

Hormat saya,

SUGENG SUWOTO

IRENEUS GRATIA SANDUR

MANAGER HR AND CDC YOGYAKARTA

DATA RESPONDEN

Berilah tanda *checklist* (√) pada kotak yang disediakan sesuai data diri Bapak/Ibu/Saudara/i.

- | | | |
|------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------|
| 1) Jenis Kelamin | : <input type="checkbox"/> Laki-laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
| 2) Usia | : <input type="checkbox"/> 20 - 30 tahun | <input type="checkbox"/> 41 - 50 tahun |
| | <input type="checkbox"/> 31 - 40 tahun | <input type="checkbox"/> > 50 tahun |
| 3) Pendidikan Terakhir | : <input type="checkbox"/> SMA/SMK | <input type="checkbox"/> Strata 1 (S1) |
| | <input type="checkbox"/> Diploma | <input type="checkbox"/> Status 2 (S2) |
| 4) Lama Bekerja | : <input type="checkbox"/> ≤ 5 tahun | <input type="checkbox"/> 21 - 25 tahun |
| | <input type="checkbox"/> 6 - 10 tahun | <input type="checkbox"/> 26 - 30 tahun |
| | <input type="checkbox"/> 11 - 15 tahun | <input type="checkbox"/> > 30 tahun |
| | <input type="checkbox"/> 16 - 20 tahun | |

Catatan : Kuesioner ini terdiri dari 2 bagian, petunjuk pengisian akan dijelaskan masing-masing per bagian.

Bagian I : Sistem Penilaian Kinerja

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

Bapak/Ibu/Saudara/i diharapkan untuk menilai kesetujuan terhadap pernyataan yang dipaparkan dengan memberikan tanda *checklist* (√) atau tanda silang (X) pada salah satu jawaban pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i sesuai dengan pernyataan tersebut.

Keterangan :

- | | |
|-----|-----------------------|
| SS | = Sangat Setuju |
| S | = Setuju |
| KS | = Kurang Setuju |
| TS | = Tidak Setuju |
| STS | = Sangat Tidak Setuju |

Sistem Penilaian Kinerja						
No.	Pernyataan	Nilai				
		SS	S	KS	TS	STS
Reliabilitas dan validitas						
1.	Hasil evaluasi dijelaskan secara terbuka dan didiskusikan pada karyawan bersangkutan.					
2.	Sistem penilaian kinerja sejalan dengan visi dan misi perusahaan					
3.	Sistem penilaian sudah akurat dalam hal isi dan tujuan.					
4.	Tata cara penilaian kinerja dilakukan secara jujur.					
5.	Sistem penilaian kinerja relevan (sesuai tugas dan tanggung jawab karyawan) dan handal					
Kualitas						
6.	Tujuan dari alat penilaian sesuai dengan kebutuhan karyawan					
7.	Sistem penilaian kinerja dirancang untuk memotivasi karyawan					
8.	Penilaian kinerja perusahaan dilakukan secara adil					
9.	Sistem penilaian kinerja mengakui prestasi karyawan dan kinerja secara objektif					
Efektivitas						
10.	Mereka yang mendapat peringkat tertinggi (berprestasi) diberikan imbalan yang sesuai.					
11.	Sistem penilaian perusahaan memberikan motivasi tambahan bagi karyawan dalam bekerja					
12.	Karyawan merasa puas dengan cara/proses penilaian					
13.	Sistem penilaian efektif dalam mendorong karyawan untuk selalu bekerja keras					
14.	Karyawan mengambil bagian dalam perumusan sistem penilaian kinerja (misalnya perencanaan kerja, perencanaan output, dsb).					

Bagian II : Kinerja Karyawan

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

Pada bagian II ini, Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk menilai apakah sistem penilaian kinerja memiliki dampak terhadap pernyataan yang dipaparkan dengan memberikan tanda *checklist* (√) atau tanda silang (X) pada salah satu jawaban pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i sesuai dengan pernyataan tersebut. Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memilih jawaban dengan mengacu pada pernyataan berikut : “ **Sistem Penilaian Kinerja berdampak pada..... (sesuai pernyataan tiap nomor).**”

Keterangan : SS = Sangat Setuju TS = Tidak Setuju
 S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju
 KS = Kurang Setuju

Dampak Sistem Penilaian Kinerja						
No.	Pernyataan	Nilai				
		SS	S	KS	TS	STS
Komitmen						
1.	Antusiasme saya dalam melakukan pekerjaan saya					
2.	Efisiensi dan efektivitas saya dalam melakukan pekerjaan					
3.	Inisiatif saya dalam melakukan pekerjaan saya					
4.	Sikap saya terhadap tugas yang diberikan					
5.	Ketepatan waktu pencapaian target dan kehadiran saya					
6.	Sikap saya dalam melakukan pekerjaan di luar jam kerja saya					
7.	Kesetiaan saya pada perusahaan					
8.	Motivasi saya dalam melakukan pekerjaan					
Keterampilan						
9.	Hubungan interpersonal saya					
10.	Produktivitas dan output saya					
11.	Pengetahuan dan pemahaman saya tentang tugas saya.					
12.	Keahlian saya					
13.	Keterampilan kerja saya					
14.	Inisiatif saya dalam mengejar pendidikan yang lebih tinggi					
15.	Keterampilan kepemimpinan saya					
16.	Keterampilan teknis saya					

LAMPIRAN 2

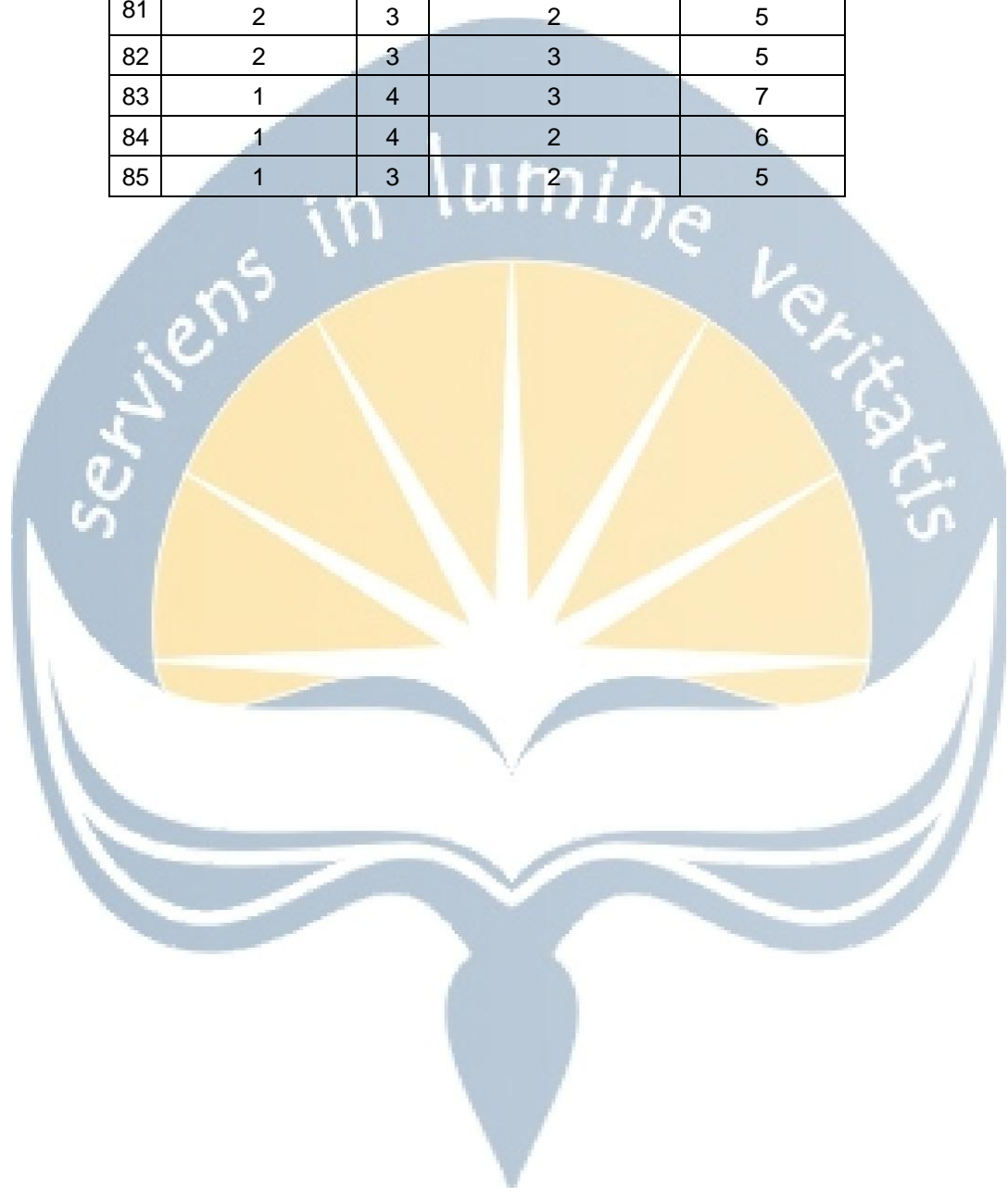
DATA HASIL PENELITIAN

Data Responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	1	1	1	1
2	2	1	4	1
3	1	2	4	3
4	1	4	3	5
5	1	1	3	1
6	1	4	3	7
7	2	3	3	5
8	2	4	3	7
9	1	1	3	1
10	1	1	3	1
11	1	3	3	4
12	2	1	4	1
13	1	2	1	1
14	1	4	1	7
15	1	4	1	7
16	2	3	1	5
17	2	1	3	1
18	2	3	3	4
19	1	3	3	4
20	2	4	1	7
21	2	4	1	7
22	2	1	1	1
23	1	4	1	7
24	1	4	1	7
25	1	3	1	2
26	1	4	3	6
27	1	4	3	7
28	1	4	3	7
29	2	4	1	7
30	1	1	1	1
31	2	2	4	2
32	1	2	3	1
33	1	4	3	6

34	2	1	3	1
35	2	3	3	5
36	2	1	3	1
37	2	2	3	2
38	2	2	3	2
39	2	1	3	1
40	2	4	3	4
41	1	4	3	7
42	1	2	3	2
43	2	4	3	7
44	2	4	2	7
45	2	4	2	7
46	2	4	2	6
47	2	4	2	6
48	2	4	3	7
49	2	3	3	4
50	2	1	3	1
51	2	1	3	1
52	2	3	2	5
53	1	3	2	4
54	2	2	2	1
55	1	4	2	7
56	1	4	2	7
57	2	3	3	5
58	2	2	3	1
59	2	1	3	1
60	2	1	3	1
61	1	1	3	1
62	1	4	1	6
63	1	1	1	1
64	1	1	1	1
65	1	4	1	7
66	1	3	2	7
67	2	3	2	5
68	2	3	3	5
69	1	3	3	5
70	2	4	2	6
71	2	3	2	5
72	2	2	3	3
73	1	4	3	7
74	2	3	2	5

75	2	4	3	7
76	1	4	3	7
77	2	3	2	5
78	2	4	2	6
79	2	3	2	5
80	1	3	3	5
81	2	3	2	5
82	2	3	3	5
83	1	4	3	7
84	1	4	2	6
85	1	3	2	5



Bagian I : Sistem Penilaian Kinerja

No	Sistem Penilaian Kinerja														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	41
3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	35
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	57
5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54
7	3	4	3	2	4	4	3	5	4	3	4	2	4	3	48
8	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	32
9	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	56
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
11	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	49
12	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	44
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
14	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	32
15	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	35
16	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	48
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	42
18	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	50
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
24	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	57
25	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	58
26	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	38
27	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
28	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	62
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
30	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	5	4	5	4	59
31	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	63
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
34	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	58
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
36	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	49
37	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	54

38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
39	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	43
40	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	44
41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	53
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
43	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	62
46	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
47	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	50
48	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	46
49	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	46
50	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	48
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	52
52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69
53	2	4	3	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	59
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	67
57	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
58	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	63
59	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	53
60	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	58
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
63	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	36
64	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	46
65	3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	58
66	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	55
67	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	53
68	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	46
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
70	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	52
71	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	49
72	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	50
73	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	54
74	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	47
75	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	41
76	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	49
77	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	49
78	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	53

79	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	48
80	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	52
81	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	53
83	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	51
85	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	51
Total Skor	321	334	315	319	304	324	331	321	328	327	315	298	319	293	4449



Bagian II : Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	70
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	41
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	61
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	62
7	5	5	4	3	4	4	2	5	5	3	4	5	5	3	4	4	65
8	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	56
9	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	52
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
14	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	55
15	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	56
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
20	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	59
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	62
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	75
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	62
24	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	65
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	63
26	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	56
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	62
30	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	69
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
34	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	70
35	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	68
36	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
37	4	5	4	3	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	5	58

38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
39	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	4	55
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	62
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
45	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
48	4	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	51
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	61
50	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	56
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	63
52	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	76
53	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	75
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
57	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
58	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	77
59	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	68
60	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	56
61	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	62
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
63	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
64	4	3	4	5	5	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	65
65	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64
66	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	76
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
68	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	58
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
70	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	59
71	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	60
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
73	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62
74	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	2	54
75	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	2	3	53
76	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	58
77	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	2	57
78	3	5	4	4	4	3	4	5	2	5	4	4	4	4	3	62

79	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	60
80	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	61
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
85	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	68
Total Skor	346	346	338	340	340	319	346	342	311	340	341	336	340	321	326	333	5365



LAMPIRAN 3

HASIL ANALISIS KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	39	45,9	45,9	45,9
	Perempuan	46	54,1	54,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	19	22,4	22,4	22,4
	31-40 tahun	10	11,8	11,8	34,1
	41-50 tahun	23	27,1	27,1	61,2
	>50 tahun	33	38,8	38,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	17	20,0	20,0	20,0
	Diploma	20	23,5	23,5	43,5
	Strata 1 (S1)	44	51,8	51,8	95,3
	Strata 2 (S2)	4	4,7	4,7	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<= 5 tahun	23	27,1	27,1	27,1
	6-10 tahun	5	5,9	5,9	32,9
	11-15 tahun	2	2,4	2,4	35,3
	16-20 tahun	6	7,1	7,1	42,4
	21-25 tahun	17	20,0	20,0	62,4
	26-30 tahun	8	9,4	9,4	71,8
	>30 tahun	24	28,2	28,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	



LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Sistem Penilaian Kinerja

Uji Validitas

Pernyataan	Total	Pearson Correlation (r hitung)	Signifikansi
1	85	0.753	0.000
2	85	0.763	0.000
3	85	0.819	0.000
4	85	0.848	0.000
5	85	0.832	0.000
6	85	0.653	0.000
7	85	0.842	0.000
8	85	0.836	0.000
9	85	0.851	0.000
10	85	0.684	0.000
11	85	0.809	0.000
12	85	0.827	0.000
13	85	0.655	0.000
14	85	0.686	0.000

Uji Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	85	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penilaian1	48,56	58,868	,706	,946
Penilaian2	48,41	59,531	,723	,945
Penilaian3	48,64	58,282	,785	,944
Penilaian4	48,59	57,340	,817	,943
Penilaian5	48,76	58,206	,800	,943
Penilaian6	48,53	61,204	,602	,948
Penilaian7	48,45	58,750	,814	,943
Penilaian8	48,56	58,154	,805	,943
Penilaian9	48,48	59,062	,825	,943
Penilaian10	48,49	60,205	,630	,947
Penilaian11	48,64	58,234	,772	,944
Penilaian12	48,84	57,163	,789	,943
Penilaian13	48,59	60,959	,602	,948
Penilaian14	48,89	59,167	,625	,948

Kinerja Karyawan

Uji Validitas

Pernyataan	Total	Pearson Correlation (r hitung)	Signifikansi
1	85	0.787	0.000
2	85	0.769	0.000
3	85	0.812	0.000
4	85	0.766	0.000
5	85	0.740	0.000
6	85	0.775	0.000
7	85	0.700	0.000
8	85	0.800	0.000
9	85	0.665	0.000
10	85	0.712	0.000
11	85	0.841	0.000
12	85	0.822	0.000
13	85	0.809	0.000
14	85	0.736	0.000
15	85	0.770	0.000
16	85	0.637	0.000

Uji Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	85	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1	59,05	55,926	,759	,943
Kinerja2	59,05	54,950	,733	,943
Kinerja3	59,14	54,932	,784	,942
Kinerja4	59,12	55,581	,733	,944
Kinerja5	59,12	55,819	,704	,944
Kinerja6	59,36	53,734	,734	,943
Kinerja7	59,05	55,831	,657	,945
Kinerja8	59,09	54,396	,767	,943
Kinerja9	59,46	53,537	,593	,948
Kinerja10	59,12	56,510	,676	,945
Kinerja11	59,11	55,286	,819	,942
Kinerja12	59,16	53,973	,791	,942
Kinerja13	59,12	54,296	,777	,942
Kinerja14	59,34	53,656	,684	,945
Kinerja15	59,28	53,634	,727	,944
Kinerja16	59,20	56,043	,583	,947

LAMPIRAN 5

HASIL ANALISIS STATISTIKA DESKRIPTIF

Bagian I : Sistem Penilaian Kinerja

Indeks Proporsi

	N	Total Skor	Jumlah skor tertinggi	Jumlah skor terendah	Indeks Proporsi
Penilaian1	85	321	425	85	76
Penilaian2	85	334	425	85	79
Penilaian3	85	315	425	85	74
Penilaian4	85	319	425	85	75
Penilaian5	85	304	425	85	72
Penilaian6	85	324	425	85	76
Penilaian7	85	331	425	85	78
Penilaian8	85	321	425	85	76
Penilaian9	85	328	425	85	77
Penilaian10	85	327	425	85	77
Penilaian11	85	315	425	85	74
Penilaian12	85	298	425	85	70
Penilaian13	85	319	425	85	75
Penilaian14	85	293	425	85	69
Total	85	4449	425	85	

Frequency Table

Penilaian1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	9,4	9,4	9,4
	Cukup Setuju	14	16,5	16,5	25,9
	Setuju	52	61,2	61,2	87,1
	Sangat Setuju	11	12,9	12,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Penilaian2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,5	3,5	3,5
	Cukup Setuju	16	18,8	18,8	22,4
	Setuju	50	58,8	58,8	81,2
	Sangat Setuju	16	18,8	18,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Penilaian3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7,1	7,1	7,1
	Cukup Setuju	23	27,1	27,1	34,1
	Setuju	46	54,1	54,1	88,2
	Sangat Setuju	10	11,8	11,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Penilaian4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	8,2	8,2	8,2
	Cukup Setuju	20	23,5	23,5	31,8
	Setuju	45	52,9	52,9	84,7
	Sangat Setuju	13	15,3	15,3	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Penilaian5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	9,4	9,4	9,4
	Cukup Setuju	26	30,6	30,6	40,0
	Setuju	45	52,9	52,9	92,9
	Sangat Setuju	6	7,1	7,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Penilaian6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,5	3,5	3,5
	Cukup Setuju	20	23,5	23,5	27,1
	Setuju	52	61,2	61,2	88,2
	Sangat Setuju	10	11,8	11,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Penilaian7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,5	3,5	3,5
	Cukup Setuju	17	20,0	20,0	23,5
	Setuju	51	60,0	60,0	83,5
	Sangat Setuju	14	16,5	16,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Penilaian8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	8,2	8,2	8,2
	Cukup Setuju	15	17,6	17,6	25,9
	Setuju	53	62,4	62,4	88,2
	Sangat Setuju	10	11,8	11,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Penilaian9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4,7	4,7	4,7
	Cukup Setuju	14	16,5	16,5	21,2
	Setuju	57	67,1	67,1	88,2
	Sangat Setuju	10	11,8	11,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Penilaian10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,4	2,4	2,4
	Cukup Setuju	25	29,4	29,4	31,8
	Setuju	42	49,4	49,4	81,2
	Sangat Setuju	16	18,8	18,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Penilaian11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5,9	5,9	5,9
	Cukup Setuju	27	31,8	31,8	37,6
	Setuju	41	48,2	48,2	85,9
	Sangat Setuju	12	14,1	14,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Penilaian12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	12,9	12,9	12,9
	Cukup Setuju	29	34,1	34,1	47,1
	Setuju	36	42,4	42,4	89,4
	Sangat Setuju	9	10,6	10,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Penilaian13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,4	2,4	2,4
	Cukup Setuju	28	32,9	32,9	35,3
	Setuju	44	51,8	51,8	87,1
	Sangat Setuju	11	12,9	12,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Penilaian14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	12,9	12,9	12,9
	Cukup Setuju	34	40,0	40,0	52,9
	Setuju	31	36,5	36,5	89,4
	Sangat Setuju	9	10,6	10,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Bagian II : Kinerja Karyawan**Indeks Proporsi**

	N	Total Skor	Jumlah skor tertinggi	Jumlah skor terendah	Indeks Proporsi
Kinerja1	85	346	425	85	81
Kinerja2	85	346	425	85	81
Kinerja3	85	338	425	85	80
Kinerja4	85	340	425	85	80
Kinerja5	85	340	425	85	80
Kinerja6	85	319	425	85	75
Kinerja7	85	346	425	85	81
Kinerja8	85	342	425	85	80
Kinerja9	85	311	425	85	73
Kinerja10	85	340	425	85	80
Kinerja11	85	341	425	85	80
Kinerja12	85	336	425	85	79
Kinerja13	85	340	425	85	80
Kinerja14	85	321	425	85	76
Kinerja15	85	326	425	85	77
Kinerja16	85	333	425	85	78
Total	85	5365	425	85	

Frequency Table

Kinerja1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	9	10,6	10,6	10,6
	Setuju	61	71,8	71,8	82,4
	Sangat Setuju	15	17,6	17,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Kinerja2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,4	2,4	2,4
	Cukup Setuju	8	9,4	9,4	11,8
	Setuju	57	67,1	67,1	78,8
	Sangat Setuju	18	21,2	21,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Kinerja3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,4	2,4	2,4
	Cukup Setuju	10	11,8	11,8	14,1
	Setuju	61	71,8	71,8	85,9
	Sangat Setuju	12	14,1	14,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Kinerja4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	14	16,5	16,5	16,5
	Setuju	57	67,1	67,1	83,5
	Sangat Setuju	14	16,5	16,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Kinerja5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	14	16,5	16,5	16,5
	Setuju	57	67,1	67,1	83,5
	Sangat Setuju	14	16,5	16,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Kinerja6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5,9	5,9	5,9
	Cukup Setuju	21	24,7	24,7	30,6
	Setuju	49	57,6	57,6	88,2
	Sangat Setuju	10	11,8	11,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Kinerja7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Cukup Setuju	10	11,8	11,8	12,9
	Setuju	56	65,9	65,9	78,8
	Sangat Setuju	18	21,2	21,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Kinerja8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Cukup Setuju	14	16,5	16,5	17,6
	Setuju	52	61,2	61,2	78,8
	Sangat Setuju	18	21,2	21,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Kinerja9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,4	2,4	2,4
	Tidak Setuju	8	9,4	9,4	11,8
	Cukup Setuju	18	21,2	21,2	32,9
	Setuju	46	54,1	54,1	87,1
	Sangat Setuju	11	12,9	12,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Kinerja10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	12	14,1	14,1	14,1
	Setuju	61	71,8	71,8	85,9
	Sangat Setuju	12	14,1	14,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Kinerja11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	12	14,1	14,1	14,1
	Setuju	60	70,6	70,6	84,7
	Sangat Setuju	13	15,3	15,3	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Kinerja12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,5	3,5	3,5
	Cukup Setuju	12	14,1	14,1	17,6
	Setuju	56	65,9	65,9	83,5
	Sangat Setuju	14	16,5	16,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Kinerja13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,4	2,4	2,4
	Cukup Setuju	12	14,1	14,1	16,5
	Setuju	55	64,7	64,7	81,2
	Sangat Setuju	16	18,8	18,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Kinerja14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	8,2	8,2	8,2
	Cukup Setuju	17	20,0	20,0	28,2
	Setuju	49	57,6	57,6	85,9
	Sangat Setuju	12	14,1	14,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Kinerja15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5,9	5,9	5,9
	Cukup Setuju	17	20,0	20,0	25,9
	Setuju	50	58,8	58,8	84,7
	Sangat Setuju	13	15,3	15,3	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Kinerja16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,4	2,4	2,4
	Cukup Setuju	16	18,8	18,8	21,2
	Setuju	54	63,5	63,5	84,7
	Sangat Setuju	13	15,3	15,3	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

LAMPIRAN 6

HASIL ANALISIS REGRESI

Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,14298588
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,055
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Model Summary^b

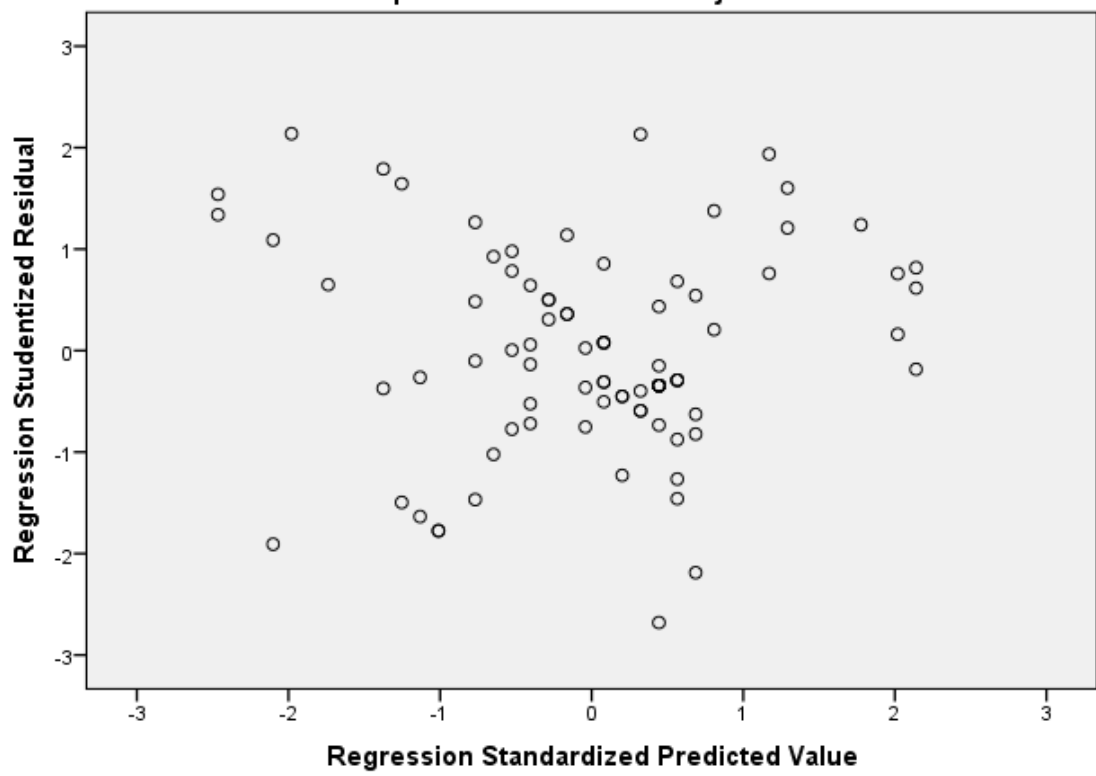
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,758 ^a	,575	,570	5,174	1,908

a. Predictors: (Constant), Sistem Penilaian

b. Dependent Variable: Kinerja

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Analisis Regresi Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sistem Penilaian ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	,575	,570	5,174

a. Predictors: (Constant), Sistem Penilaian

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3004,998	1	3004,998	112,257	,000 ^b
	Residual	2221,826	83	26,769		
	Total	5226,824	84			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Sistem Penilaian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,177	3,625		6,946	,000
	Sistem Penilaian	,725	,068	,758	10,595	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 7

TABEL STATISTIKA

Tabel r (Pearson Product Moment)

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
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430

Sumber: Junaidi (2010).

Tabel Durbin-Watson

n	k = 1		k = 2		k = 3		k = 4		k = 5		k = 6		k = 7		k = 8		k = 9		k = 10	
	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U
6	0.610	1.400	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	0.700	1.356	0.467	1.896	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	0.763	1.332	0.559	1.777	0.368	2.287	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	0.824	1.320	0.629	1.699	0.455	2.128	0.296	2.588	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	0.879	1.320	0.697	1.641	0.525	2.016	0.376	2.414	0.243	2.822	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	0.927	1.324	0.658	1.604	0.595	1.928	0.444	2.283	0.318	2.645	0.203	3.005	-	-	-	-	-	-	-	-
12	0.971	1.331	0.812	1.579	0.658	1.864	0.512	2.177	0.379	2.506	0.268	2.832	0.171	3.149	-	-	-	-	-	-
13	1.010	1.340	0.891	1.562	0.715	1.816	0.574	2.094	0.445	2.390	0.328	2.692	0.230	2.985	0.147	3.266	-	-	-	-
14	1.045	1.350	0.905	1.551	0.767	1.779	0.632	2.030	0.505	2.296	0.389	2.572	0.286	2.848	0.200	3.111	0.127	3.360	-	-
15	1.077	1.361	0.946	1.543	0.814	1.750	0.685	1.977	0.562	2.220	0.447	2.472	0.343	2.727	0.251	2.979	0.175	3.216	0.111	3.438
16	1.106	1.371	0.982	1.539	0.857	1.728	0.734	1.935	0.615	2.157	0.502	2.388	0.398	2.624	0.304	2.860	0.222	3.090	0.155	3.304
17	1.133	1.381	1.015	1.536	0.897	1.710	0.779	1.900	0.664	2.104	0.554	2.318	0.451	2.537	0.356	2.757	0.272	2.975	0.198	3.184
18	1.158	1.391	1.046	1.535	0.933	1.696	0.820	1.872	0.710	2.060	0.603	2.257	0.502	2.461	0.407	2.667	0.321	2.873	0.244	3.073
19	1.180	1.401	1.074	1.536	0.967	1.685	0.859	1.848	0.752	2.023	0.649	2.205	0.549	2.396	0.456	2.589	0.369	2.783	0.290	2.974
20	1.201	1.411	1.100	1.537	0.998	1.676	0.894	1.828	0.792	1.991	0.692	2.162	0.595	2.339	0.502	2.521	0.416	2.704	0.336	2.885
21	1.221	1.420	1.125	1.538	1.026	1.669	0.927	1.812	0.829	1.964	0.732	2.124	0.637	2.290	0.547	2.460	0.461	2.633	0.380	2.806
22	1.239	1.429	1.147	1.541	1.053	1.664	0.958	1.797	0.863	1.940	0.769	2.090	0.677	2.246	0.588	2.407	0.504	2.571	0.424	2.734
23	1.257	1.437	1.168	1.543	1.078	1.660	0.986	1.785	0.895	1.920	0.804	2.061	0.715	2.208	0.628	2.360	0.545	2.514	0.465	2.670
24	1.273	1.446	1.188	1.546	1.101	1.656	1.013	1.775	0.925	1.902	0.837	2.035	0.751	2.174	0.666	2.318	0.584	2.464	0.506	2.613
25	1.288	1.454	1.206	1.550	1.123	1.654	1.038	1.767	0.953	1.886	0.868	2.012	0.784	2.144	0.702	2.280	0.621	2.419	0.544	2.560
26	1.302	1.461	1.224	1.553	1.143	1.652	1.062	1.759	0.979	1.873	0.897	1.992	0.816	2.117	0.735	2.246	0.657	2.379	0.581	2.513
27	1.316	1.469	1.240	1.556	1.162	1.651	1.084	1.753	1.004	1.861	0.925	1.974	0.845	2.093	0.767	2.216	0.691	2.342	0.616	2.470
28	1.328	1.478	1.255	1.560	1.181	1.650	1.104	1.747	1.028	1.850	0.951	1.959	0.874	2.071	0.798	2.188	0.723	2.309	0.650	2.431
29	1.341	1.483	1.270	1.563	1.198	1.650	1.124	1.743	1.050	1.841	0.975	1.944	0.900	2.052	0.826	2.164	0.753	2.279	0.682	2.390
30	1.352	1.489	1.284	1.567	1.214	1.650	1.143	1.739	1.071	1.833	0.998	1.931	0.926	2.034	0.854	2.141	0.782	2.251	0.712	2.363
31	1.363	1.496	1.297	1.570	1.229	1.650	1.160	1.735	1.090	1.825	1.020	1.920	0.950	2.018	0.879	2.120	0.810	2.226	0.741	2.333
32	1.373	1.502	1.309	1.574	1.244	1.650	1.177	1.732	1.109	1.819	1.041	1.909	0.972	2.004	0.904	2.102	0.836	2.203	0.769	2.306
33	1.383	1.508	1.321	1.577	1.258	1.651	1.193	1.730	1.127	1.813	1.061	1.900	0.994	1.991	0.927	2.085	0.861	2.181	0.795	2.281
34	1.393	1.514	1.333	1.580	1.271	1.652	1.208	1.728	1.144	1.808	1.080	1.891	1.015	1.979	0.950	2.069	0.885	2.162	0.821	2.257
35	1.402	1.519	1.345	1.584	1.283	1.653	1.222	1.726	1.160	1.803	1.097	1.884	1.034	1.967	0.971	2.054	0.906	2.144	0.845	2.236
36	1.411	1.525	1.354	1.587	1.295	1.654	1.236	1.724	1.175	1.799	1.114	1.877	1.053	1.957	0.991	2.041	0.930	2.127	0.868	2.216
37	1.419	1.530	1.364	1.590	1.307	1.655	1.249	1.723	1.190	1.795	1.131	1.870	1.071	1.949	1.011	2.029	0.951	2.112	0.891	2.198
38	1.427	1.535	1.373	1.594	1.318	1.656	1.261	1.722	1.204	1.792	1.146	1.864	1.088	1.939	1.029	2.017	0.970	2.098	0.912	2.180
39	1.435	1.540	1.382	1.597	1.328	1.658	1.273	1.722	1.218	1.789	1.161	1.858	1.104	1.932	1.047	2.007	0.990	2.085	0.932	2.164
40	1.442	1.544	1.391	1.600	1.338	1.659	1.285	1.721	1.230	1.786	1.175	1.854	1.120	1.924	1.064	1.997	1.008	2.072	0.952	2.149
45	1.475	1.566	1.430	1.615	1.383	1.666	1.336	1.720	1.287	1.776	1.238	1.835	1.189	1.895	1.139	1.958	1.089	2.022	1.038	2.088
50	1.503	1.585	1.462	1.620	1.421	1.674	1.378	1.721	1.335	1.771	1.291	1.822	1.246	1.875	1.201	1.930	1.156	1.986	1.110	2.044
55	1.528	1.601	1.490	1.641	1.452	1.681	1.414	1.724	1.374	1.768	1.334	1.814	1.294	1.861	1.253	1.909	1.212	1.959	1.170	2.010
60	1.549	1.618	1.514	1.652	1.480	1.689	1.444	1.727	1.408	1.767	1.372	1.808	1.335	1.850	1.298	1.894	1.260	1.939	1.222	1.994
65	1.567	1.629	1.536	1.662	1.503	1.696	1.471	1.731	1.438	1.767	1.404	1.805	1.370	1.843	1.336	1.882	1.301	1.923	1.266	1.964
70	1.583	1.641	1.554	1.672	1.525	1.703	1.494	1.735	1.464	1.768	1.433	1.802	1.401	1.837	1.369	1.873	1.337	1.910	1.305	1.949
75	1.598	1.652	1.571	1.680	1.543	1.709	1.515	1.739	1.487	1.770	1.459	1.801	1.428	1.834	1.399	1.867	1.369	1.901	1.339	1.935
80	1.611	1.662	1.586	1.688	1.560	1.715	1.534	1.743	1.507	1.772	1.480	1.801	1.453	1.831	1.425	1.881	1.397	1.893	1.369	1.925
85	1.624	1.671	1.609	1.696	1.575	1.721	1.550	1.747	1.525	1.774	1.500	1.801	1.474	1.829	1.448	1.857	1.422	1.886	1.396	1.916
90	1.635	1.679	1.612	1.703	1.589	1.726	1.566	1.751	1.542	1.776	1.518	1.801	1.494	1.827	1.469	1.854	1.445	1.881	1.420	1.909
95	1.645	1.687	1.623	1.709	1.602	1.732	1.579	1.755	1.557	1.778	1.535	1.802	1.512	1.827	1.489	1.862	1.465	1.877	1.442	1.903
100	1.654	1.694	1.634	1.715	1.613	1.736	1.592	1.758	1.571	1.780	1.550	1.803	1.528	1.826	1.506	1.850	1.484	1.874	1.462	1.898
150	1.720	1.746	1.706	1.760	1.683	1.774	1.679	1.788	1.665	1.802	1.651	1.817	1.637	1.832	1.622	1.847	1.606	1.862	1.594	1.877
200	1.758	1.778	1.748	1.789	1.738	1.799	1.728	1.810	1.718	1.820	1.707	1.831	1.697	1.841	1.686	1.852	1.675	1.863	1.665	1.874

Sumber: Wadarjono, A. (2015).

Tabel t Statistika

DF	Level Of Significance				DF	Level Of Significance			
	0.005	0.01	0.025	0.05		0.005	0.01	0.025	0.05
1	-63.657	-25.452	-12.706	-6.314	61	-2.659	-2.298	-2.000	-1.670
2	-9.925	-6.205	-4.303	-2.920	62	-2.657	-2.297	-1.999	-1.670
3	-5.841	-4.177	-3.182	-2.353	63	-2.656	-2.296	-1.998	-1.669
4	-4.604	-3.495	-2.776	-2.132	64	-2.655	-2.295	-1.998	-1.669
5	-4.032	-3.163	-2.571	-2.015	65	-2.654	-2.295	-1.997	-1.669
6	-3.707	-2.969	-2.447	-1.943	66	-2.652	-2.294	-1.997	-1.668
7	-3.499	-2.841	-2.365	-1.895	67	-2.651	-2.293	-1.996	-1.668
8	-3.355	-2.752	-2.306	-1.860	68	-2.650	-2.292	-1.995	-1.668
9	-3.250	-2.685	-2.262	-1.833	69	-2.649	-2.291	-1.995	-1.667
10	-3.169	-2.634	-2.228	-1.812	70	-2.648	-2.291	-1.994	-1.667
11	-3.106	-2.593	-2.201	-1.796	71	-2.647	-2.290	-1.994	-1.667
12	-3.055	-2.560	-2.179	-1.782	72	-2.646	-2.289	-1.993	-1.666
13	-3.012	-2.533	-2.160	-1.771	73	-2.645	-2.289	-1.993	-1.666
14	-2.977	-2.510	-2.145	-1.761	74	-2.644	-2.288	-1.993	-1.666
15	-2.947	-2.490	-2.131	-1.753	75	-2.643	-2.287	-1.992	-1.665
16	-2.921	-2.473	-2.120	-1.746	76	-2.642	-2.287	-1.992	-1.665
17	-2.898	-2.458	-2.110	-1.740	77	-2.641	-2.286	-1.991	-1.665
18	-2.878	-2.445	-2.101	-1.734	78	-2.640	-2.285	-1.991	-1.665
19	-2.861	-2.433	-2.093	-1.729	79	-2.640	-2.285	-1.990	-1.664
20	-2.845	-2.423	-2.086	-1.725	80	-2.639	-2.284	-1.990	-1.664
21	-2.831	-2.414	-2.080	-1.721	81	-2.638	-2.284	-1.990	-1.664
22	-2.819	-2.405	-2.074	-1.717	82	-2.637	-2.283	-1.989	-1.664
23	-2.807	-2.398	-2.069	-1.714	83	-2.636	2.283	-1.989	-1.663
24	-2.797	-2.391	-2.064	-1.711	84	-2.636	-2.282	-1.989	-1.663
25	-2.787	-2.385	-2.060	-1.708	85	-2.635	-2.282	-1.988	-1.663
26	-2.779	-2.379	-2.056	-1.706	86	-2.634	-2.281	-1.988	-1.663
27	-2.771	-2.373	-2.052	-1.703	87	-2.634	-2.281	-1.988	-1.663
28	-2.763	-2.368	-2.048	-1.701	88	-2.633	-2.280	-1.987	-1.662
29	-2.756	-2.364	-2.045	-1.699	89	-2.632	-2.280	-1.987	-1.662
30	-2.750	-2.360	-2.042	-1.697	90	-2.632	-2.280	-1.987	-1.662
31	-2.744	-2.356	-2.040	-1.696	91	-2.631	-2.279	-1.986	-1.662
32	-2.738	-2.352	-2.037	-1.694	92	-2.630	-2.279	-1.986	-1.662
33	-2.733	-2.348	-2.035	-1.692	93	-2.630	-2.278	-1.986	-1.661
34	-2.728	-2.345	-2.032	-1.691	94	-2.629	-2.278	-1.986	-1.661
35	-2.724	-2.342	-2.030	-1.690	95	-2.629	-2.277	-1.985	-1.661
36	-2.719	-2.339	-2.028	-1.688	96	-2.628	-2.277	-1.985	-1.661
37	-2.715	-2.336	-2.026	-1.687	97	-2.627	-2.277	-1.985	-1.661
38	-2.712	-2.334	-2.024	-1.686	98	-2.627	-2.276	-1.984	-1.661
39	-2.708	-2.331	-2.023	-1.685	99	-2.626	-2.276	-1.984	-1.660

Sumber: Priyatno, D. (2014).



Nomor : Tel. 84 /PS 000/R4W-4F520000/2016

Yogyakarta, 19 April 2016

Kepada Yth,
Sdr. Dekan Fakultas Teknologi Industri
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
di
Yogyakarta

Perihal : Persetujuan Ijin Penelitian Sdr. IRENEUS GRATIA SANDUR

Dengan hormat

Menunjuk surat Saudara perihal Permohonan Ijin Penelitian/wawancara Sdr. no : 795/UN 23.08.01/PP.05.02/2016 tgl. 3 Maret 2016. Dengan ini kami beritahukan bahwa kami tidak keberatan atas permohonan saudara tentang Permohonan ijin dimaksud di PT. TELKOM Yogyakarta, bagi mahasiswa atas nama :

- NAMA / NIM : IRENEUS GRATIA SANDUR /12 06 07111/TI
- FAKUTAS : Teknologi Industri
- INSTITUSI : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Adapun waktu pelaksanaan 21 April 2016 s/d 18 Agustus 2016 di Unit HR & CDC Witel DI Yogyakarta dibawah bimbingan MGR HR & CDC Sdr SUGENG SUWOTO.

Kepada mahasiswa/i tersebut diwajibkan untuk mengikuti dan melaksanakan tata tertib yang berlaku sebagai berikut :

1. Jam kerja penelitian mahasiswa disesuaikan dengan jam kerja pegawai yaitu Senin s/d Jum'at jam 08.00 s/d 17.00.
2. Berpakaian sopan dan rapih dilingkungan kantor
3. Wajib menggunakan Produk Telkom (Indihome/ Telkomsel)
4. Tidak menyebarkan hasil penelitian/ laporan kerja pada pihak lain.
5. Menandatangani surat pernyataan di atas materai Rp. 6.000,-(enam ribu rupiah) & pasfoto 3x4
6. Menyerahkan satu set laporan hasil penelitian / kerja praktek.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Hormat kami,




SUGENG SUWOTO
MANAGER HR AND CDC YOGYAKARTA