

**PENGARUH SELEKSI DAN PENGEMBANGAN
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PDAM TIRTANADI
CABANG SUNGGAL**

SKRIPSI

**OLEH
CHAIRUNISA**

N.P.M : 11.832.0024



**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

ABSTRAK

Chairunissa. NPM. 11 832 0024. “Pengaruh Seleksi Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan seleksi dan pengembangan pegawai dalam rangka kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal. Yang berjumlah 72 orang. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner .

Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal. Berdasarkan hasil regresi liner berganda dapat diketahui bahwa variabel seleksi (X_1) Memberikan Koefisien 0,364 dengan signifikan $0,002 < 0,005$ dan hasil uji parameter individual t-hitung dapat dilihat dari nilai t-tabel derajat bebas $72-3= 69$ dan taraf nyata 5% adalah 1.667. nilai t-hitung X_1 , lebih besar dari t-tabel ($4.142 > 2.381$). Hal ini mengindikasikan bahwa seleksi kerja yang dilakukan secara baik akan memberikan peningkatan kinerja pegawai. Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan. Berdasarkan hasil liner berganda dapat diketahui pengembangan (X_2) Memberikan hasil koefisien 3,66 dengan signifikan $0,002 < 0,005$ dan hasil parameter individual t-hitung dapat dilihat dari nilai t-tabel derajat bebas $72-3-69$ dan taraf nyata 5% 1,667. Nilai t-hitung X_2 , lebih besar dari dari table ($3,608 > 2,381$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau semakin besar pengembangan yang diberikan kepada pegawai akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Seleksi dan Pengembangan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan. Dari uji F, didapat F_{hitung} sebesar 25.323 dengan tingkat signifikan 0.000. Dengan mencari pada tabel F dengan $df_1=2$ dan $df_2=69$, diperoleh F tabel 2,74 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.323 > 2,74$) dengan signifikan yang lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,005$)

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, penulis menyimpulkan, apabila pelaksanaan seleksi dan pengembangan pegawai itu telasana dengan baik, maka kinerja kerja pegawai akan meningkat pula sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji dan syukur dan terima kasih kepada ALLAH SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH SELEKSI DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PADA PDAM TIRTANADI CABANG SUNGGAL”**. guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Adelina Lubis, SE, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.
4. Drs. Patar Marbun, M.Si selaku Dosen Pembimbing utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi bimbingan, saran, ilmu dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
5. Dhian Rosalina, SE, M.Si Dosen Pembimbing Pedamping Dua penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
6. Adelina Lubis, sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
7. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua saya tercinta yang telah membesarkan dan memberi dukungan baik moril dan material serta selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke perguruan tinggi.

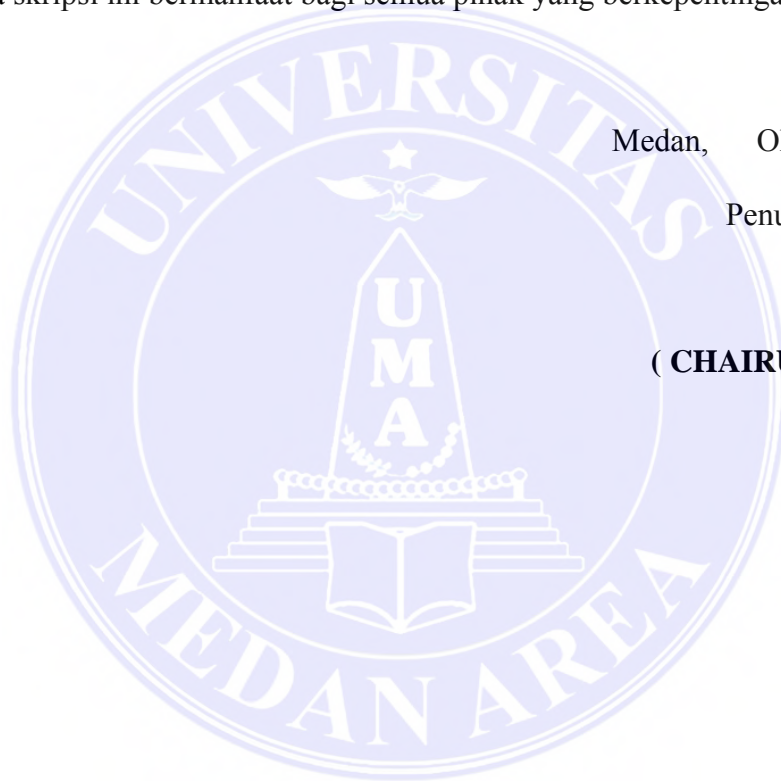
8. Keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) atas bantuan dan bimbingan penulis dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.
9. Ucapan terima kasih buat teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2012 diantaranya yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, Oktober 2016

Penulis

(**CHAIRUNISA**)



DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|----------------------------|------------|
| ABSTRAK..... | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR..... | vii |

BAB I : PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|---|
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 3 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 4 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 4 |

BAB II : LANDASAN TEORITIS

| | |
|---|----|
| A. Seleksi..... | 5 |
| 1. Pengertian Seleksi | 5 |
| 2. Dasar dan Tujuan Seleksi | 6 |
| 3. Proses Seleksi | 9 |
| 4. Indikator Seleksi..... | 10 |
| B. Pengembangan Pegawai | 12 |
| 1. Pengertian Pengembangan Pegawai | 12 |
| 2. Tujuan dari Pengembangan Pegawai | 13 |
| 3. Kendala-kendala Pengembangan Pegawai | 13 |
| 4. Indikator-indikator Pengembangan | 15 |
| C. Kinerja | 16 |
| 1. Pengertian Kinerja | 16 |
| 2. Penilaian Kinerja | 17 |
| 3. Upaya Peningkatan Kinerja | 18 |

| | |
|--|----|
| 4. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 20 |
| 5. Indikator Kinerja | 21 |
| D. Peneliti Terdahulu | 23 |
| E. Kerangka Konseptual | 23 |
| F. Hipotesis | 26 |

BAB III:METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian | 27 |
| B. Populasi dan Sampel..... | 28 |
| C. Definisi Operasional | 28 |
| D. Jenis dan Sumber Data | 30 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 30 |
| F. Teknik Analisis Data | 32 |

BAB IV:HASIL PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Hasil Penelitian | 37 |
| 1. Profil Perusahaan..... | 37 |
| 2. Visi dan Misi PDAM Tiratanadi | 39 |
| 3. Struk Organisasi | 39 |
| 4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab | 41 |
| B. Penyajian Data Responden..... | 53 |
| 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 53 |
| 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .. | 54 |
| 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.. | 54 |
| C. Penyajian Data Responden..... | 55 |
| 1. Distribusi Pendapat Responden Variabel Seleksi | 56 |
| 2. Distribusi Pendapat Responden Variabel Pengembangan | 58 |
| 3. Distribusi Pendapat Responden Variabel Kinerja | 60 |
| D. Uji Instrument | 62 |
| 1. Uji Validitas | 62 |
| 2. Uji Realibilitas..... | 65 |

| | | |
|-------------------------------------|--------------------------------|----|
| E. | Uji Asumsi Klasik..... | 65 |
| | 1. Uji Normalitas..... | 65 |
| | 2. Uji Multikolinearitas..... | 66 |
| | 3. Uji Heterokedastisitas..... | 67 |
| F. | Uji Statistik..... | 68 |
| | 1. Uji Regresi Berganda..... | 68 |
| | 2. Uji Hipotesis..... | 69 |
| | 3. Uji Simultan..... | 70 |
| G. | Uji Determinasi..... | 70 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN | | |
| A. | Kesimpulan..... | 72 |
| B. | Saran..... | 73 |
| DAFTAR PUSTAKA | | |
| LAMPIRAN | | |



DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 25 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 40 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i> | 67 |



DAFTAR TABEL

| | | Halaman |
|------------|--|---------|
| Tabel 3.1 | Rincian Waktu Penelitian | 25 |
| Tabel 3.2 | Identifikasi Variabel | 27 |
| Tabel 3.3 | Skala Pengukuran Likert..... | 29 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan usia | 53 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 54 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin... | 55 |
| Tabel 4.4 | Penempatan kerja sesuai dengan pendidikan terakhir saya | 56 |
| Tabel 4.5 | Semakin Banyak refresin kerja, semakin tinggi kesempatan untuk lulus dari proses seleksi | 56 |
| Tabel 4.6 | Pengalaman kerja menjadi prioritas utama dalam proses seleksi | 56 |
| Tabel 4.7 | Kemampuan bahasa inggris salah satu syarat dalam melamar kerja | 57 |
| Tabel 4.8 | Kesehatan menjadi penentu untuk lolos ke dunia kerja.. | 57 |
| Tabel 4.9 | Proses seleksi dilakukan secara tertulis | 57 |
| Tabel 4.10 | Dengan adanya pengembangan pegawai prestasi kerja semakin meningkat | 58 |
| Tabel 4.11 | Pengembangan pegawai melatih pegawai untuk berdisiplin | 58 |
| Tabel 4.12 | dengan adanya pengembangan pegawai angkat absensi berkurang | 58 |
| Tabel 4.13 | Pengembangan pegawai dilakukan untuk dilatih menjadi seorang pemimpin..... | 59 |
| Tabel 4.14 | Tingkat kecerobohan pegawai berkurang setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan pegawai | 59 |

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 4.15 | Pengembangan pegawai dilakukan untuk melatih pegawai agar semakin terampil | 59 |
| Tabel 4.16 | skill yang saya sesuai dengan pekerja yang saya kerjakan..... | 60 |
| Tabel 4.17 | Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan | 60 |
| Tabel 4.18 | dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan proses kerja | 61 |
| Tabel 4.19 | Saya handal dalam melaksanakan proses kerja | 61 |
| Tabel 4.20 | Saya Memahami seluruh aturan dan petunjuk keselamatan kerja..... | 61 |
| Tabel 4.21 | Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri dari pada setiap keputusan-keputusan yang diambil perusahaan .. | 62 |
| Tabel 4.22 | Hasil Uji Validitas kuesioner seleksi (X_1)..... | 63 |
| Tabel 4.23 | Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengembangan Karyawan (X_2)..... | 63 |
| Tabel 4.24 | Hasil Uji Kuesioner Kinerja Pegawai (Y) | 64 |
| Tabel 4.25 | Uji Reliabilitas | 65 |
| Tabel 4.26 | Uji Normalitas | 66 |
| Tabel 4.27 | Uji Multikolinearitas | 67 |
| Tabel 4.28 | Hasil dan Pengujian Regresi Berganda..... | 68 |
| Tabel 4.29 | Uji Hipotesis | 69 |
| Tabel 4.30 | Uji Simultan (F)..... | 70 |
| Tabel 4.31 | Uji Determinasi..... | 71 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja sangat penting bagi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja bagi pegawai adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi perusahaan, peningkatan mutu hasil kerja oleh perusahaan, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai pegawai. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah seleksi pegawai dan pengembangan pegawai, karena dengan adanya seleksi yang dilakukan dan pengembangan yang diterapkan perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Setiap organisasi mempunyai misi yang harus dicapai dan selanjutnya dituangkan dalam rencana jangka pendek dan panjang. Untuk mencapai misi organisasi, maka dilaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti proses seleksi, penempatan tenaga kerja dan pengembangan pegawai untuk mendapatkan calon pegawai yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mencapai tujuan organisasi.

Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar pekerjaan diterima atau ditolak dari perusahaan atau organisasi tersebut. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya pegawai yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, pegawai yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan pegawai menjadi lebih mudah.

Selanjutnya kegiatan yang sama pentingnya setelah pelaksanaan seleksi adalah pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai, dirasakan semakin penting pada suatu perusahaan karena tuntutan pekerja atau jabatan. Guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para pegawai, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus keterampilan dan lain-lain. Pengembangan pegawai berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang baik. Untuk itulah perusahaan penting untuk membuat perencanaan pengembangan bagi pegawainya. Perencanaan pengembangan ini tidak hanya menguntungkan perusahaan, karena dengan mengembangkan pegawai dapat bekerja lebih terampil, lebih ekonomis baik dalam bidang waktu, peralatan, bahan-bahan maupun dalam pelayanan kepada konsumen.

PDAM Tirtanadi merupakan Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara dalam bidang pelayanan air minum. Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi adalah suatu perusahaan milik Pemerintah Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara. Dahulunya perusahaan ini bernama NV. WATER LEIDING MAATSCHAPPIJ AJER BERESIH yang merupakan milik pemerintah Hindia

Belanda yang didirikan di Amsterdam pada tanggal 08 September 1905 yang berkantor pusat di Amsterdam negeri Belanda. Izin pendirian perusahaan tersebut berdasarkan keputusan Gubernur Jenderal Hindia Belanda yang berlaku sampai tahun 1965. Pelaksanaan seleksi di dalam perusahaan tidak memiliki kapabilitas atau kemampuan dari pekerjaan yang ditawarkan sehingga mendapat kesulitan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan calon pegawai tidak memenuhi kualitas yang dipersyaratkan sehingga didapatkan kemampuan kerja yang rendah. Masalah tenaga kerja bagi suatu organisasi merupakan salah satu bagian penting untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut. Sebagaimana kita ketahui untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya tergantung pada mesin-mesin modern, modal yang besar, bahan baku, tetapi juga tergantung pada orang yang melakukan aktivitas tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Seleksi Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal?
2. Apakah pengembangan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal?
3. Apakah seleksi dan pengembangan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh seleksi dan pengembangan pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal.
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi dan pengembangan pegawai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh seleksi dan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan mengenai pengaruh seleksi dan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiono (2012:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantar kedua variabel

2. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini di PDAM Tirtanadi Cabang sunggal yang beralamat di Jl. PDAM Tirtanadi Sunggal 20128 sumtra Utara (061) 8445941.

3. Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini direncanakan pada bulan Juli 2015 sampai dengan Agustus 2016.

Tabel 3.1

Rincian Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | Juli | | | April | | | Mei | | | Agustus | | | |
|----|--|------|---|---|-------|---|---|------|---|---|---------|---|---|---|
| | | 2015 | | | 2016 | | | 2016 | | | 2016 | | | |
| 1 | Penyusunan proposal dan seminar proposal | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengumpulan data dan Pengolahan data | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| 3 | Penyusunan Skripsi dan Bimbingan Skripsi | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 4 | Seminar Hasil | | | | | | | | | | ■ | ■ | | |
| 5 | Pengajuan SidangMeja Hijau | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu proses pengambilan sampel harus dapat menghasilkan sampel yang akurat dan tepat.

Sampel yang akurat akan member simpulan riset yang diharapkan. Adapun populasi adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal berjumlah 72 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:81) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Arikunto (2006:134) “apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian. Selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 orang maka dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25%. Untuk mempersingkat waktu dan biaya dan tenaga , maka peneliti akan meneliti semua populasi yaitu 72 orang karyawan.

C. Defenisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2010:59) mengatakan bahwa variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variable dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel bebas (independen).

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Sugiyono (2010:59) mengatakan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Bebas X_1 (Seleksi)
 - b. Variabel Bebas X_2 (Pembangunan)
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Sugiyono (2010:59) mengatakan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian adalah Kinerja (Variabel Y).

Tabel 3.2

Defenisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

| Variabel | Definisi | Indikator | Pengukuran |
|---------------------------|---|---|--------------|
| SELEKSI (X_1) | Proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi pekerjaan-pekerjaan yang ada dalam organisasi | 1. Pendidikan 2. Refrensi 3. Pengalaman Bahasa 4. Kemampuan 5. Kesehatan 6. Tertulis | Skala Likert |
| PENGEMBANGAN (X_2) | Setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang atau yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan | 1. Prestasi kerja 2. Kedisiplinan 3. Absensi 4. Tingkat Kecerobohan 5. Absensi 6. Kepemimpinan | Skala Likert |
| KINERJA (Y) | .hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pengetahuan 4. Keandalahan 5. Penyesuaian pekerjaan | Skala Likert |

| | | | |
|--|------------------|----------------------|--|
| | dalam organisasi | 6. Keselamatan Kerja | |
|--|------------------|----------------------|--|

D. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2012:193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010:193), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Untuk memperoleh data serta informasi yang diperlukan, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas untuk memperoleh berbagai informasi yang dapat membantu di dalam penelitian.

2. Penelitian Kelapangan (Field Research)

Metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan yang dijadikan oleh penelitian. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan sehubungan dengan penelitian ini maka teknik yang digunakan adalah:

- a. Wawancara (Interview) yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan dialog secara langsung dengan konsumen.
- b. Kuesioner (Questionary), yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR) dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi terlihat pada table berikut :

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

| Pertanyaan | Bobot |
|------------------------------|-------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. Setuju (S) | 4 |
| 3. Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

F. Teknik Analisi Data

Kumpulan data yang sudah diperoleh yang sudah diperoleh kemudian di analisis dengan menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Metode analisis deskriptif, merupakan metode yang digunakan dengan mengumpulkan dan menganalisa data yang diperoleh sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh kepemimpinan dan

motivasi terhadap prestasi kerja. Data yang diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah di isi oleh sejumlah responden penelitian.

- b. Metode analisis kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka.

Data-data yang sudah dikumpulkan kemudian dilakukan berbagai uji data sebagai berikut :

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} .

Dalam uji validitas menggunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 atau *Cronbach Alpha* > 0,8.

Maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika r_{alpha} positif atau $> r_{tabel}$, maka pertanyaan reliabel.

Jika r_{alpha} negatif atau $> r_{tabel}$, maka pertanyaan tidak reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu penelitian kemungkinan akan munculnya masalah dalam analisis regresi sering dalam mencocokkan model prediksi kedalam sebuah model yang telah dimasukkan kedalam serangkaian data, masalah ini sering disebut dengan masalah pengujian asumsi klasik yang didalamnya termasuk pengujian normalitas, multi kolinieritas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2005:68) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistic dilakukan dengan menggunakan uji statistic non parametric *Kolmogrov-Smirnov* (K-S).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independen.

Jika variable independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variable independen sama dengan nol. Menurut Ghozali (2005:72) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable independen manakah yang dijelaskan oleh variable independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot (Ghozali 2005:73).

3. Uji Statistik

Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*) untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda dipergunakan karena variabel terikat yang dicari dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut:

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

Dimana :

| | |
|---------------------|------------------------|
| Y | = Kinerja Pegawai |
| X_1 | = Seleksi |
| X_2 | = Pengembangan Pegawai |
| a | = Konstanta |
| $\beta_1 + \beta_2$ | = Koefisien Regresi |

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji secara parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variable bebas yaitu Seleksi (X_1) dan Pengembangan Pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PDAM Tirtanadi.

Kriteria pengujian hipotesa secara parsial adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$ (artinya seleksi dan pengembangan pegawai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal).

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ (artinya seleksi dan pengembangan pegawai secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDA Tirtanadi Cabang Sunggal).

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji F (Uji Secara Serempak)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini bentuk hipotesis yang digunakan:

Penguji hipotesis yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$ (artinya seleksi dan pengembangan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai).

$H_1 : \beta_1 \beta_2 \neq 0$ (artinya seleksi dan pengembangan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Model penelitian ini menggunakan tiga hipotesis dan pengujian, terhadap hipotesis ketiga, hipotesis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ketiga hipotesis tersebut dapat diterima. Dari analisis dan pembahasan pada penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal. Berdasarkan hasil regresi liner berganda dapat diketahui bahwa variabel seleksi (X_1) Memberikan Koefisien 0,364 dengan signifikan $0,002 < 0,005$ dan hasil uji parameter individual t-hitung dapat dilihat dari nilai t-tabel derajat bebas $72-3= 69$ dan taraf nyata 5% adalah 1.667. nilai t-hitung X_1 , lebih besar dari t-tabel ($4.142 > 2.381$). Hal ini mengindikasikan bahwa seleksi kerja yang dilakukan secara baik akan memberikan peningkatan kinerja pegawai.
2. Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan. Berdasarkan hasil liner beganda dapat diketahui pengembangan (X_2) Memberikan hasil koefiseien 3,66 dengan signifikan $0,002 < 0,005$ dan hasil para meter individual t-hitung dapat dilihat dari nilai t-tabel derajat bebas $72-3-69$ dan tarah nyata 5% 1,667. Nilai t-hitung X_2 , lebih besar dari dari table ($3,608 > 2,381$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau semakin besar pengembangan yang diberikan kepada pegawai akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

3. Seleksi dan Pengembangan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sunggul Medan
Dari uji F, didapat F_{hitung} sebesar 25.323 dengan tingkat signifikan 0.000.
Dengan mencari pada tabel F dengan $df_1=2$ dan $df_2=69$, diperoleh F tabel 2,74 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.323 > 2,74$) dengan signifikan yang lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,005$)

B. Saran

Bertolak dari kesimpulan maka penulis mencoba memberikan masukan atau pertimbangan berupa saran-saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada perusahaan agar lebih sering lagi memberikan pelatihan atau pengembangan pegawai agar pegawai tersebut semakin bertambah ilmunya dan semakin berkembang, sehingga produktivitas kerja mereka semakin meningkat di dalam pekerjaan yang diberikan kepada mereka diharapkan dalam sistem seleksi atau rekrutmen pegawai baru agar lebih meningkatkan lagi cara penerimaan pegawai baru jika diperlukan agar dibuat sistem baru sehingga antusiasme pegawai dalam melamar semakin meningkat
2. Bagi peneliti selanjutnya agar lebih mengembangkan peneliti ini dengan metode-metode yang terbaru agar lebih baik dan semakin sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, **Prosedur Penelitian**, PT. Adi Mahasatya, Jakarta
- Dwivedi R.S, 2003, **Prosedur Seleksi Kerja**, PT. Adi Mahasatya, Jakarta
- Ghozali, I. (2005), **Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos Versi 21.0**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko T. H. (2009), **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Refisi, Penerbit BPFE Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2000), **Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan**, Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan**, Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan**, Haji Masagung, Jakarta.
- Mahsun. (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mankunegara, A. Prabu. (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Refika Aditama, Bandung.
- Sastradipoera, M (2002), **Konsep Pengembangan Karir Karyawan**, PT Gramedia Jakarta
- Sembiring, M (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Pusaka Setia, Bandung.
- Siagian, S.P (2002), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2012), **Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasi Dengan SPSS 21.0**

for windows, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.

Syuhadhak, S (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.

Mankunegara. A. Prabu. (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.

JURNAL

Yudy Widiyantoro , (2012), *Pengaruh Seleksi, Penempatan Tenaga Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Inspektorat Kabupaten Kediri,*

Rahmi Norvaia (2009) “*Pengaruh Seleksi, Penempatan dan Pengembangan Kinerja Karyawan Pada PT. Tatara Sentosa*

Kuisisioner Penelitian

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATAIHAN TERHADAP MOTIVASI GURU YAYASAN DAARUL AQILA MEDAN

Yth.Bapak/Ibu

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Sarjana (S1) jurusan Manajemen Fak.Ekonomi Universitas Medan Area, saya mengharapkan kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya di Yayasan Daarul Aqila Medan dengan jujur dan tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan Bapak/Ibu akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Penulis

Anggi

INFORMASI RESPONDEN

- No.Responden** :
1. Nama :
2. Jabatan Anda saat ini :
3. Jenis Kelamin : a.Pria b.Wanita
4. Pendidikan : a.SLTA b.Akademi
c.Sarjana d.Pascasarjana
5. Kelompok Usia : a.20-30 thn b.diatas 30-40 thn
c.diatas 40-50 thn d.diatas 50 thn

KUISIONER

Isilah lembar pertanyaan dibawah ini tanpa kecuali sesuai dengan pendapat saudara dan kondisi di lingkungan kerja saudara. Beri tanda check list (\surd) pada kolom sebelah kanan sesuai dengan jawaban saudara. Penilaian dilakukan dengan skala berikut:

| NO | Item Instrumen | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 |
| 2. | Setuju | 4 |
| 3. | Kurang Setuju | 3 |
| 4. | Tidak Setuju | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Pernyataan

I. Variabel Seleksi (X_1)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Penempatan kerja sesuai dengan pendidikan terakhir saya | | | | | |
| 2 | Semakin banyak referensi kerja semakin tinggi kesempatan untuk bisa lulus dari proses seleksi | | | | | |
| 3 | pengalaman kerja menjadi prioritas utama dalam proses seleksi | | | | | |
| 4 | Kemampuan bahasa Inggris salah satu syarat dalam melamar kerja | | | | | |
| 5 | Kesehatan menjadi penentu untuk lolos ke dunia kerja | | | | | |
| 6 | Proses seleksi dilakukan dengan test tertulis. | | | | | |

II. Variabel Pengembangan Pegawai (X_2)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Dengan adanya pengembangan pegawai prestasi kerja semakin meningkat | | | | | |
| 2 | Pengembangan pegawai melatih pegawai untuk berdisiplin | | | | | |
| 3 | Dengan adanya pengembangan pegawai angka absensi berkurang | | | | | |
| 4 | Pengembangan pegawai dilakukan untuk melatih menjadi seorang pemimpin | | | | | |
| 5 | Tingkat kecerobohan pegawai berkurang setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan pegawai | | | | | |
| 6 | Pengembangan pegawai dilakukan untuk melatih pegawai agar semakin terampil | | | | | |

III. Kinerja Pegawai(Y)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Skil yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan(kualitas) | | | | | |
| 2 | Tingkat Pencapaian Volumer kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan (Kuantitas) | | | | | |
| 3 | Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik | | | | | |
| 4 | Saya handal dalam melaksanakan proses kerja | | | | | |
| 5 | Saya memahami seluruh aturan dan petunjuk keselamatan yang ditetapkan perusahaan | | | | | |
| 6 | Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri dari pada setiap-keputusan baru yang diambil perusahaan | | | | | |

VARIABEL SELEKSI X1

| No | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | Total |
|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 34 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 44 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 51 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 63 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 68 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |

VARIABEL PENGEMBANGAN PEGAWAI X2

| No | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | Total |
|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 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 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 36 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 14 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 45 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| 46 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 50 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 59 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 |
| 60 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 61 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 65 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 67 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 69 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |

| VARIABEL KINERJA PEGAWAI Y | | | | | | | |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| No | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | Total |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 39 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 56 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 58 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 69 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 71 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2
  /SCATTERPLOT=( *SRESID , *ZPRED)

  /SAVE RESID.

NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=RES_1

  /MISSING ANALYSIS.

```

NPar Tests

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 72 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.00782310 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .132 |
| | Positive | .132 |
| | Negative | -.124 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.122 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .161 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| | | |

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2, X1 ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .651 ^a | .423 | .407 | 2.03671 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 210.093 | 2 | 105.047 | 25.323 | .000 ^a |
| | Residual | 286.226 | 69 | 4.148 | | |
| | Total | 496.319 | 71 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

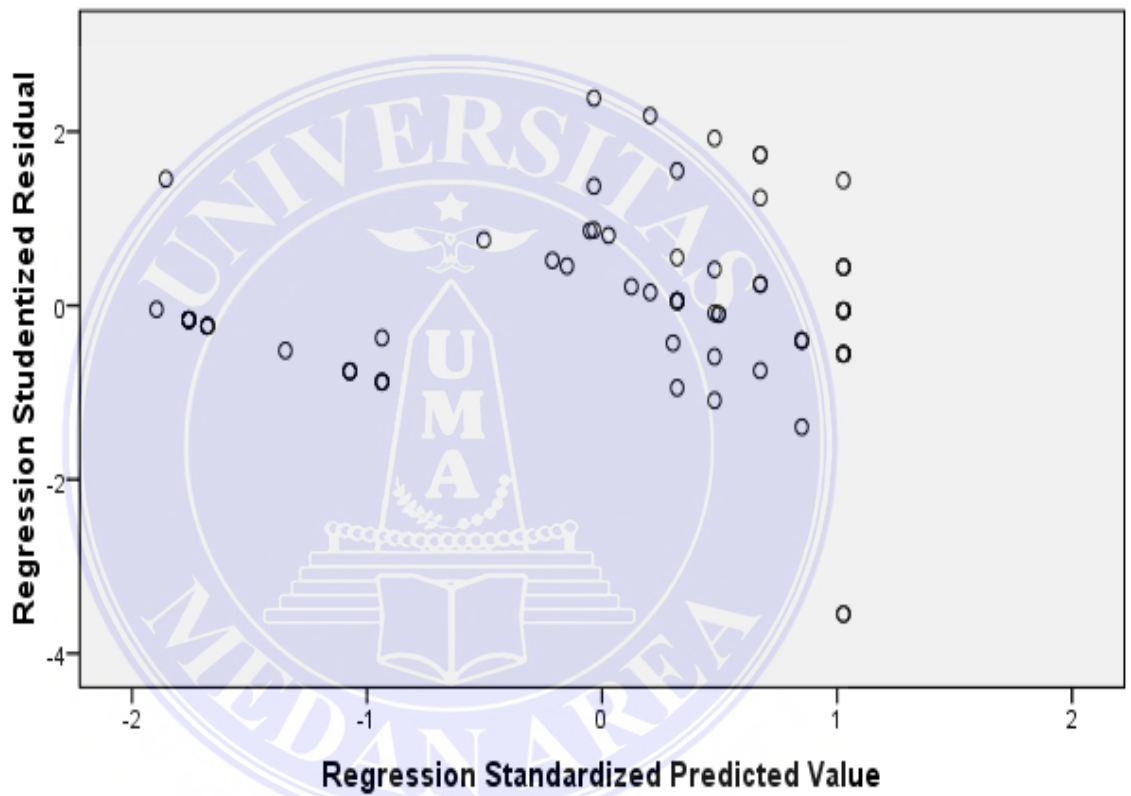
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 12.153 | 1.640 | | 7.412 | .000 | | |
| | seleksi | .304 | .095 | .364 | 3.214 | .002 | .652 | 1.533 |
| | pengembangan | .236 | .073 | .366 | 3.233 | .002 | .652 | 1.533 |

a. Dependent Variable: knerja

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Y



X1

FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6

/ORDER=ANALYSIS.

CORRELATIONS

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

RELIABILITY

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 72 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 72 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .925 | 6 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 17.11 | 7.734 | .726 | .921 |
| P2 | 17.22 | 7.556 | .793 | .913 |
| P3 | 17.07 | 7.587 | .801 | .913 |
| P4 | 17.17 | 7.493 | .816 | .911 |
| P5 | 17.38 | 5.787 | .902 | .900 |
| P6 | 17.46 | 6.111 | .833 | .910 |

X1
Correlations

[DataSet0]

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | TOTAL |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .744** | .860** | .501** | .639** | .567** | .796** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| P2 | Pearson Correlation | .744** | 1 | .677** | .783** | .720** | .627** | .848** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| P3 | Pearson Correlation | .860** | .677** | 1 | .649** | .723** | .661** | .854** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| P4 | Pearson Correlation | .501** | .783** | .649** | 1 | .813** | .770** | .866** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| P5 | Pearson Correlation | .639** | .720** | .723** | .813** | 1 | .919** | .945** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| P6 | Pearson Correlation | .567** | .627** | .661** | .770** | .919** | 1 | .902** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |

| | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| N | | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .796** | .848** | .854** | .866** | .945** | .902** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| N | | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |

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

X1

Frequencies

[DataSet0]

| | | Statistics | | | | | |
|---|---------|------------|----|----|----|----|----|
| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 |
| N | Valid | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

| | | P1 | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS | 31 | 43.1 | 43.1 | 43.1 |
| | S | 41 | 56.9 | 56.9 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

| | | P2 | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS | 39 | 54.2 | 54.2 | 54.2 |
| | S | 33 | 45.8 | 45.8 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

| | | P3 | | | |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | KS | 28 | 38.9 | 38.9 | 38.9 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| S | 44 | 61.1 | 61.1 | 100.0 |
| Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid KS | 35 | 48.6 | 48.6 | 48.6 |
| S | 37 | 51.4 | 51.4 | 100.0 |
| Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 16 | 22.2 | 22.2 | 22.2 |
| KS | 18 | 25.0 | 25.0 | 47.2 |
| S | 38 | 52.8 | 52.8 | 100.0 |
| Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 16 | 22.2 | 22.2 | 22.2 |
| KS | 24 | 33.3 | 33.3 | 55.6 |
| S | 32 | 44.4 | 44.4 | 100.0 |
| Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

X2

```
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
CORRELATIONS
```

```
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TOTAL
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
RELIABILITY
```

```
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 72 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 72 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .974 | 6 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 17.36 | 11.868 | .916 | .969 |
| P2 | 17.37 | 11.787 | .938 | .967 |
| P3 | 17.40 | 11.455 | .963 | .965 |
| P4 | 17.39 | 11.480 | .954 | .966 |

| | | | | |
|----|-------|--------|------|------|
| P5 | 17.21 | 12.055 | .873 | .974 |
| P6 | 17.22 | 11.894 | .852 | .976 |

Correlations X2

[DataSet0]

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | TOTAL |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .958** | .936** | .922** | .757** | .754** | .942** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| P2 | Pearson Correlation | .958** | 1 | .975** | .935** | .775** | .771** | .957** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| P3 | Pearson Correlation | .936** | .975** | 1 | .962** | .823** | .814** | .975** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| P4 | Pearson Correlation | .922** | .935** | .962** | 1 | .859** | .797** | .969** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| P5 | Pearson Correlation | .757** | .775** | .823** | .859** | 1 | .935** | .911** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| P6 | Pearson Correlation | .754** | .771** | .814** | .797** | .935** | 1 | .898** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .942** | .957** | .975** | .969** | .911** | .898** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |

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

X2

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 |
|---|---------|----|----|----|----|----|----|
| N | Valid | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

P1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 9 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | KS | 23 | 31.9 | 31.9 | 44.4 |
| | S | 40 | 55.6 | 55.6 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 9 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | KS | 24 | 33.3 | 33.3 | 45.8 |
| | S | 39 | 54.2 | 54.2 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 11 | 15.3 | 15.3 | 15.3 |
| | KS | 22 | 30.6 | 30.6 | 45.8 |
| | S | 39 | 54.2 | 54.2 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 11 | 15.3 | 15.3 | 15.3 |
| | KS | 21 | 29.2 | 29.2 | 44.4 |
| | S | 40 | 55.6 | 55.6 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 9 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | KS | 12 | 16.7 | 16.7 | 29.2 |
| | S | 51 | 70.8 | 70.8 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 11 | 15.3 | 15.3 | 15.3 |
| | KS | 9 | 12.5 | 12.5 | 27.8 |
| | S | 52 | 72.2 | 72.2 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

Y

```
DATASET CLOSE DataSet0.
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet1]

Statistics

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 |
|---|---------|----|----|----|----|----|----|
| N | Valid | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

P1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 27 | 37.5 | 37.5 | 37.5 |
| | S | 39 | 54.2 | 54.2 | 91.7 |
| | SS | 6 | 8.3 | 8.3 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 24 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| | S | 43 | 59.7 | 59.7 | 93.1 |
| | SS | 5 | 6.9 | 6.9 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 22 | 30.6 | 30.6 | 30.6 |
| | S | 42 | 58.3 | 58.3 | 88.9 |
| | SS | 8 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 20 | 27.8 | 27.8 | 27.8 |
| | S | 43 | 59.7 | 59.7 | 87.5 |
| | SS | 9 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 3 | 4.2 | 4.2 | 4.2 |
| | S | 60 | 83.3 | 83.3 | 87.5 |
| | SS | 9 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 4 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | S | 52 | 72.2 | 72.2 | 77.8 |
| | SS | 16 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

Reliability Y

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 72 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 72 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .874 | 6 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 19.64 | 4.628 | .749 | .839 |
| P2 | 19.61 | 4.664 | .792 | .831 |
| P3 | 19.54 | 4.336 | .879 | .813 |
| P4 | 19.50 | 4.423 | .837 | .822 |
| P5 | 19.26 | 5.915 | .466 | .883 |
| P6 | 19.18 | 5.897 | .344 | .901 |

Correlations Y

[DataSet1]

Correlations

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | TOTAL |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P1 Pearson Correlation | 1 | .885** | .809** | .657** | .213 | .205 | .842** |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .072 | .085 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| P2 Pearson Correlation | .885** | 1 | .872** | .707** | .216 | .201 | .867** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .069 | .091 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| P3 Pearson Correlation | .809** | .872** | 1 | .837** | .405** | .286* | .927** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .015 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| P4 Pearson Correlation | .657** | .707** | .837** | 1 | .616** | .353** | .900** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .002 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| P5 Pearson Correlation | .213 | .216 | .405** | .616** | 1 | .487** | .581** |
| Sig. (2-tailed) | .072 | .069 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| P6 Pearson Correlation | .205 | .201 | .286* | .353** | .487** | 1 | .506** |
| Sig. (2-tailed) | .085 | .091 | .015 | .002 | .000 | | .000 |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| TOTAL Pearson Correlation | .842** | .867** | .927** | .900** | .581** | .506** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |

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

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

Frequencies

[DataSet1]

Statistics

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 |
|---|---------|----|----|----|----|----|----|
| N | Valid | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

P1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 27 | 37.5 | 37.5 | 37.5 |
| | S | 39 | 54.2 | 54.2 | 91.7 |
| | SS | 6 | 8.3 | 8.3 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 24 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| | 4 | 43 | 59.7 | 59.7 | 93.1 |
| | 5 | 5 | 6.9 | 6.9 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 22 | 30.6 | 30.6 | 30.6 |
| | 4 | 42 | 58.3 | 58.3 | 88.9 |
| | 5 | 8 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 20 | 27.8 | 27.8 | 27.8 |
| | 4 | 43 | 59.7 | 59.7 | 87.5 |
| | 5 | 9 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 3 | 4.2 | 4.2 | 4.2 |
| | 4 | 60 | 83.3 | 83.3 | 87.5 |
| | 5 | 9 | 12.5 | 12.5 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

P6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | 4 | 52 | 72.2 | 72.2 | 77.8 |
| | 5 | 16 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |