

BAB IV

HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisa dan Pembahasan

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan *staff* PT Bakrie Metal Industries yang berada di Unit Bekasi yang berjumlah 66 orang. Oleh karena populasinya sudah diketahui, maka dengan menggunakan rumus Slovin berikut adalah jumlah sampel yang diambil :

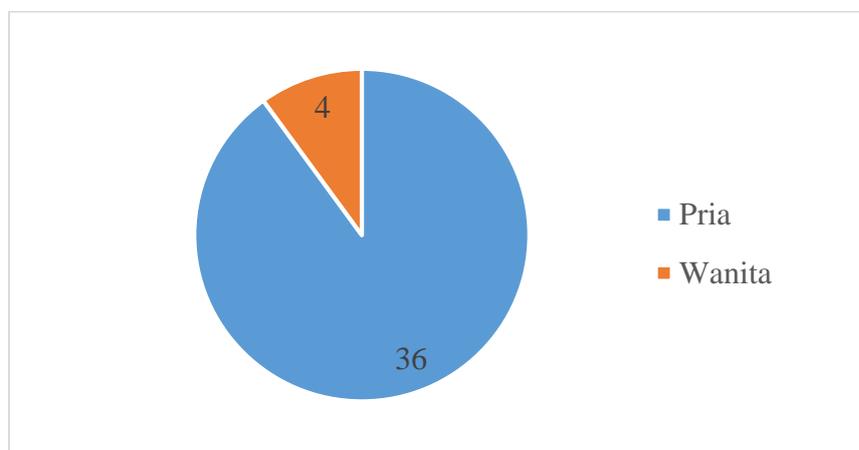
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{66}{1 + (66)(0,1)^2} = 39,75 \text{ pembulatan menjadi } 40$$

Jadi, jumlah minimum sampel yang harus diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 40 orang responden yang mewakili jumlah populasi dan dipilih secara acak.

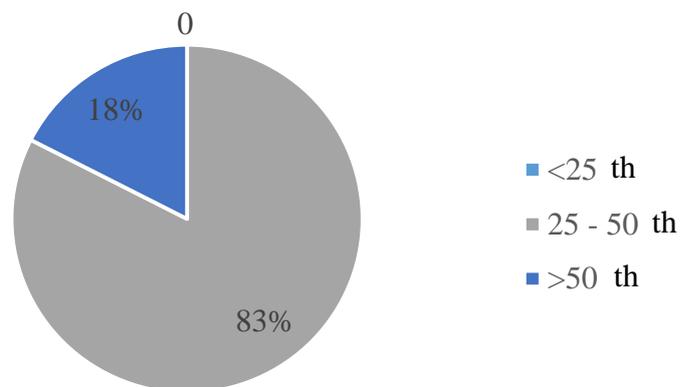
4.2. Profil Responden

4.2.1. Jenis Kelamin



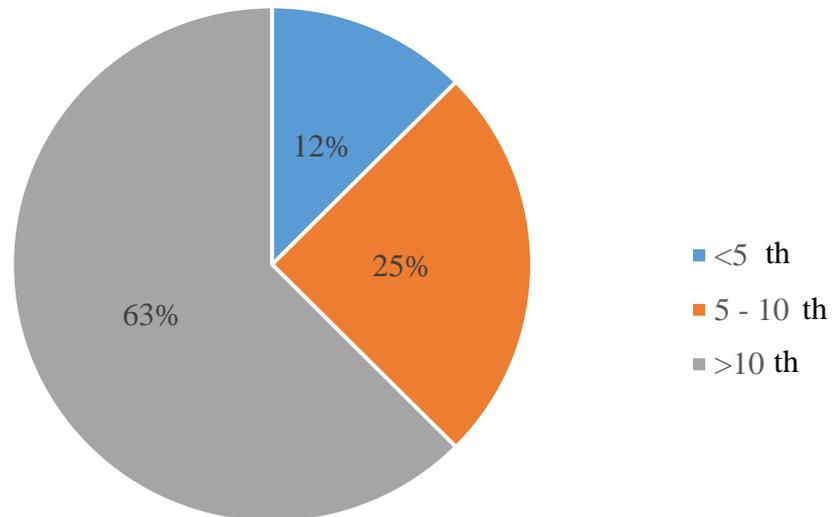
Dari hasil pengolahan data kuesioner, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang atau sebesar 90 %, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 4 orang atau sebesar 10 %. Dari data tersebut disimpulkan bahwa mayoritas responden laki-laki lebih banyak dalam penelitian ini.

4.2.2. Usia



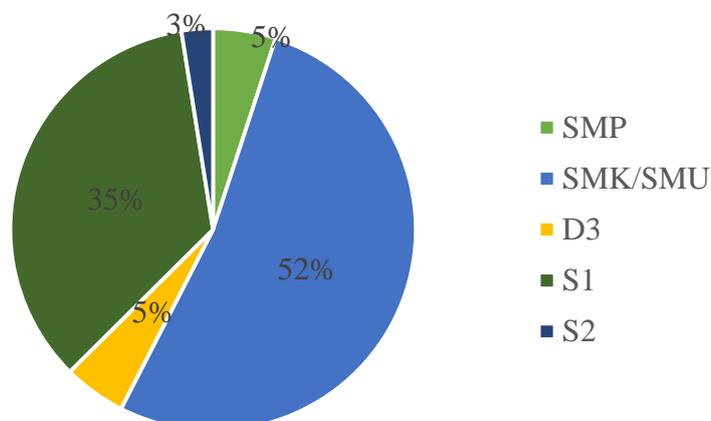
Dari hasil pengolahan kuesioner, dapat diketahui bahwa responden tidak ada yang berusia kurang dari 25 tahun lalu responden yang berusia 25 sampai dengan 50 tahun berjumlah 33 orang atau sebesar 83 % dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun berjumlah 7 orang atau sebesar 18 %. Dari data tersebut disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia kurang dari 25 sampai dengan 50 tahun lebih banyak dalam penelitian ini.

4.2.3. Masa Kerja



Dari hasil pengolahan kuesioner, dapat diketahui bahwa responden yang sudah lama bekerja di perusahaan ini kurang dari 5 tahun berjumlah 5 orang atau sebesar 13 %, lalu responden yang sudah lama bekerja sekitar 5-10 tahun berjumlah 10 orang atau sebesar 25 % dan responden yang sudah lama bekerja di perusahaan ini lebih dari 10 tahun berjumlah 25 orang atau sebesar 63 % . Dari data tersebut disimpulkan bahwa mayoritas responden yang memiliki lama bekerja di perusahaan lebih dari 10 tahun lebih banyak dalam penelitian ini.

4.2.4. Pendidikan Terakhir



Dari hasil pengolahan kuesioner, dapat diketahui bahwa responden lulusan SMP di perusahaan ini berjumlah 2 orang atau sebesar 5 %, lalu responden lulusan

SMK/SMU berjumlah 21 orang atau sebesar 52 %, responden lulusan D3 berjumlah 2 orang atau sebesar 5 %, responden lulusan S1 berjumlah 14 orang atau sebesar 35 %, dan responden lulusan S2 berjumlah 1 orang atau sebesar 3 % . Dari data tersebut disimpulkan bahwa mayoritas responden yang pendidikan terakhirnya lulusan SMK/SMU adalah yang terbanyak di dalam penelitian ini.

4.3. Hasil Uji Pre-Test

Uji Pre-test ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 orang responden karyawan yang bekerja di PT Bakrie Metal Industries. Hal ini dilakukan agar peneliti dapat mengetahui apakah variabel yang diteliti dinyatakan *valid* dan dapat melakukan penelitian lebih lanjut. Adapun hasil uji yang telah dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas yang akan dibahas sebagai berikut:

4.3.1. Uji Validitas Pre-Test

Analisis validitas data *Pre-Test* pada penelitian ini menggunakan responden berjumlah 40 karyawan.

Tabel 4. 1 Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Hasil PreTest
Penilaian Prestasi Kerja 360 °	X1	0,7210	0,3120	Valid
	X2	0,6385	0,3120	Valid
	X3	0,5427	0,3120	Valid
	X4	0,6164	0,3120	Valid
	X5	0,6164	0,3120	Valid
	X6	0,6252	0,3120	Valid
	X7	0,6445	0,3120	Valid
	X8	0,4334	0,3120	Valid
	X9	0,7368	0,3120	Valid
	X10	0,3655	0,3120	Valid
	X11	0,8111	0,3120	Valid

X12	0,6392	0,3120	<i>Valid</i>
X13	0,5352	0,3120	<i>Valid</i>
X14	0,4798	0,3120	<i>Valid</i>
X15	0,6303	0,3120	<i>Valid</i>
X16	0,6409	0,3120	<i>Valid</i>
X17	0,5576	0,3120	<i>Valid</i>
X18	0,5771	0,3120	<i>Valid</i>
X19	0,5264	0,3120	<i>Valid</i>
X20	0,6257	0,3120	<i>Valid</i>
X21	0,6721	0,3120	<i>Valid</i>
X22	0,3319	0,3120	<i>Valid</i>
X23	0,5141	0,3120	<i>Valid</i>
X24	0,4558	0,3120	<i>Valid</i>
X25	0,6908	0,3120	<i>Valid</i>
X26	0,4466	0,3120	<i>Valid</i>
X27	0,4590	0,3120	<i>Valid</i>
X28	0,4650	0,3120	<i>Valid</i>
X29	0,7193	0,3120	<i>Valid</i>
X30	0,3855	0,3120	<i>Valid</i>
X31	0,3816	0,3120	<i>Valid</i>
X32	0,3532	0,3120	<i>Valid</i>
X33	0,4525	0,3120	<i>Valid</i>
X34	0,6213	0,3120	<i>Valid</i>
X35	0,5757	0,3120	<i>Valid</i>
X36	0,5984	0,3120	<i>Valid</i>
X37	0,4368	0,3120	<i>Valid</i>
X38	0,7150	0,3120	<i>Valid</i>
X39	0,4935	0,3120	<i>Valid</i>
X40	0,4920	0,3120	<i>Valid</i>
X41	0,3586	0,3120	<i>Valid</i>

	X42	0,4470	0,3120	Valid
	X43	0,7106	0,3120	Valid
	X44	0,4121	0,3120	Valid
	X45	0,4476	0,3120	Valid
	X46	0,3233	0,3120	Valid
Pengembangan Individu	Y1	0,5585	0,3120	Valid
	Y2	0,5141	0,3120	Valid
	Y3	0,5010	0,3120	Valid
	Y4	0,5042	0,3120	Valid
	Y5	0,4894	0,3120	Valid
	Y6	0,3502	0,3120	Valid
	Y7	0,3538	0,3120	Valid
	Y8	0,4058	0,3120	Valid
	Y9	0,4171	0,3120	Valid
	Y10	0,7256	0,3120	Valid
	Y11	0,6628	0,3120	Valid
	Y12	0,3128	0,3120	Valid
	Y13	0,5652	0,3120	Valid

Pada Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan validitas pada kedua variabel adalah sebanyak 59 pernyataan. Untuk nilai r taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% dapat dicari berdasarkan jumlah responden (N). Oleh karena $N=40$ maka $df=N-2=40-2=38$. Nilai r tabel = 0,3120 ($df=38, \alpha=0,05$). Hasil *Pearson Correlation* pada tabel diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua pernyataan dikatakan *valid*.

4.3.2. Uji Reliabilitas Pre-Test

Sebelum instrumen digunakan untuk penelitian, sebaiknya dilakukan uji reliabilitas terlebih dahulu pada saat *pre-test*. Menurut (Sekaran, 2000) reliabilitas instrument menggunakan batas 0,6. Jika *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka alat ukur dinyatakan reliabel. Jika alat ukur sudah dinyatakan reliabel, maka

instrumen yang telah dipilih dapat digunakan untuk pengukuran dalam pengumpulan data penelitian. Apabila tidak reliabel, maka alat ukur dan tingkat kesalahan pengukuran yang dipakai harus dievaluasi lagi.

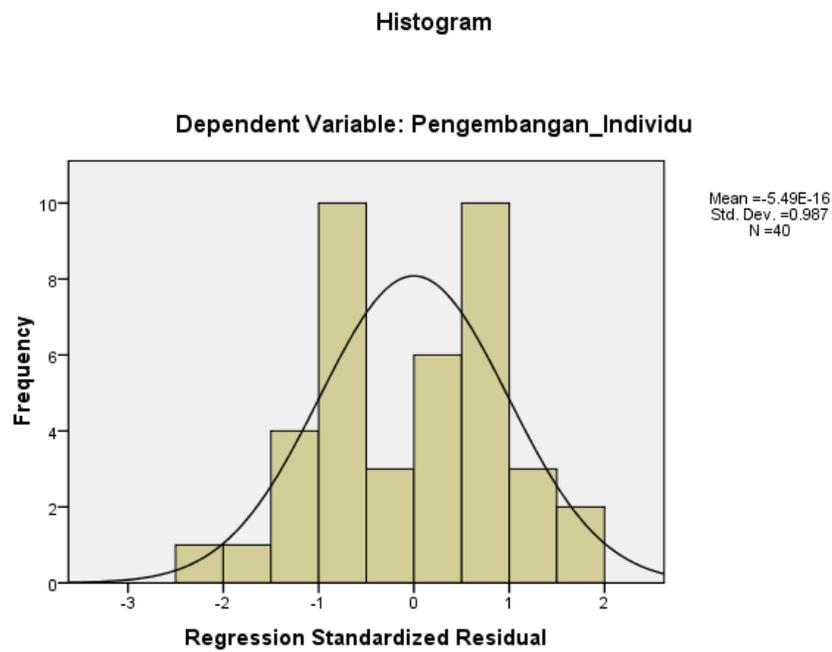
Tabel 4. 2 Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Hasil Pre-test
Penilaian Prestasi Kerja (X)	0.747	46	<i>Reliabel</i>
Pengembangan SDM (Y)	0.722	13	<i>Reliabel</i>

Dari tabel diatas berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang ada pada setiap variabel tersebut reliabel. Hal tersebut ditunjukkan dengan keseluruhan nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel pada uji tersebut bernilai $> 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur adalah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

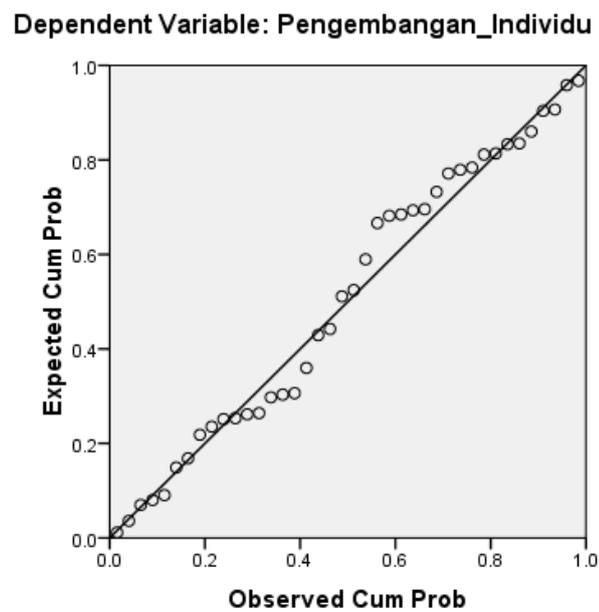
4.3.3. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik normal P-P plot. Analisis menggunakan grafik normal P-P plot yakni dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Hasil pengujian menggunakan analisis grafik normal P-P plot dapat dilihat pada Gambar 4.2



Gambar 4. 1 Histogram Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. 2 P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian menggunakan grafik normal P-P plot menunjukkan bahwa adanya titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.44347649
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.096
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.749
Asymp. Sig. (2-tailed)		.629

a. Test distribution is Normal.

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan SPSS

Dari Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,629 (> 0.05), maka H_0 diterima atau data *residual* terdistribusi normal.

4.4. Pengolahan Data/ Uji Hipotesis

4.4.1. Uji Korelasi Pearson

Pada penelitian yang dilakukan ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : tidak ada hubungan signifikan positif antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan individu karyawan.

H_a : ada hubungan signifikan positif antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan individu karyawan.

Hipotesis tersebut akan dengan uji statistik parametrik, yaitu korelasi “*Product Moment*”. Untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis ini dapat dilakukan pengujian hasil hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (*p-value*) dengan galatnya.

Jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat hubungan signifikan positif antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan individu karyawan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan signifikan positif antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan individu karyawan.

Dari pengumpulan data yang diambil berhasil dikumpulkan dan melewati tahap-tahap uji validitas-reliabilitas, dua uji prasyarat normalitas, maka tahap selanjutnya yang harus dilewati adalah menguji hipotesis penelitian. Pengujian ini juga menggunakan program SPSS. Adapun hasil uji SPSS dari hipotesis adalah sebagai berikut:

Correlations

		Penilaian_Prestasi_Kerja	Pengembangan_Individu
Penilaian_Prestasi_Kerja	Pearson Correlation	1	.272
	Sig. (2-tailed)		.089
	N	40	40
Pengembangan_Individu	Pearson Correlation	.272	1
	Sig. (2-tailed)	.089	
	N	40	40

Gambar 4. 4 Hasil Uji Korelasi dengan menggunakan SPSS

Tabel 4. 3 Summary Hasil Uji Korelasi

Variabel	Korelasi	Signifikansi	Hasil
Penilaian Prestasi Kerja	0,272	p value = 0,089 p>0,05	H0 diterima Ha ditolak
Pengembangan Individu			❖ Hipotesis Tidak terbukti

Dari data Tabel 4.3 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,272 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0,089, karena nilai signifikansi $p > 0,05$, maka H_0 diterima, artinya **tidak ada hubungan signifikan positif** antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan individu karyawan . Tanda pada harga koefisien korelasi juga berpengaruh pada penafsiran terhadap hasil analisis korelasi, yaitu positif (+) menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, artinya hubungan

kedua variabel berbanding lurus. Semakin tinggi Variabel X akan diikuti dengan semakin tinggi Variable Y dan sebaliknya. Tanda pada koefisien korelasi adalah negatif (-) menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan, artinya hubungan kedua variabel berbanding terbalik. Semakin tinggi Variable X akan diikuti dengan semakin rendah Variable Y dan sebaliknya. Tanda koefisien korelasi dari hasil analisis data ini bersifat positif, jadi menunjukkan adanya arah hubungan yang searah. Artinya semakin tinggi penilaian prestasi kerja seseorang akan diikuti dengan semakin tingginya pengembangan individunya. Sebaliknya, semakin rendah penilaian prestasi kerjanya maka semakin rendah pula pengembangan individunya.

Hasil positif dari perhitungan korelasi menunjukkan adanya kecenderungan hubungan searah antara penilaian prestasi kerja karyawan 360° dengan pengembangan individu walaupun hasilnya tidak signifikan.

4.4.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan *varians* dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Dalam penelitian ini besarnya nilai koefisien determinasi adalah sebesar $= 0,272 \times 0,272 = 0,074$. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan *varians* dari variabel terikatnya adalah sebesar 7,4%. Berarti terdapat 92,6% ($100\% - 7,4\%$) *varians* variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain. Berdasarkan interpretasi tersebut, maka tampak bahwa nilai *R Square* adalah antara 0 sampai dengan 1.

4.5. Pembahasan

Seperti yang dikemukakan sebelumnya dalam tinjauan pustaka, penelitian ini membahas hubungan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Individu Karyawan di PT Bakrie Metal Industries. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, diantaranya adalah (Burlian, 2005) yang meneliti tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Balai

Karantina Ikan Polonia di Medan. Jumlah sampel sebagai responden adalah seluruh jumlah pegawai Balai Karantina Ikan Polonia Medan berjumlah 26 orang, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau disebut juga sebagai sampling jenuh atau istilah lainnya adalah sensus. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Balai Karantina Ikan Polonia Medan, yang menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan karir yang diterapkan oleh pimpinan Balai Karantina Ikan Polonia Medan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yang terlihat melalui dedikasi, loyalitas, dan prestasi pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hakim, 2008) mengenai pengaruh program pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Bandung. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian sensus yang melibatkan seluruh anggota populasi dalam hal ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Nusantara Bandung, yang berjumlah 64 orang. Hasil penelitian yang ditemukan menunjukkan bahwa pengembangan karir belum dilaksanakan dengan pola yang terarah tetapi lebih banyak dilakukan dengan cara *trial and error*. Selain itu pengembangan karir dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.

Lalu penelitian yang dilakukan oleh (Kusnadi, 2012) mengenai hubungan antara faktor-faktor penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bogor. Metode pengumpulan data berasal dari wawancara yang disertai kuesioner dan survei terhadap 55 orang responden dengan menggunakan metode analisis korelasi *Rank Spearman*. Hasil penelitian menyatakan ada hubungan yang kuat antara faktor-faktor penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir yaitu pengambilan keputusan, disiplin, inisiatif, komunikasi dan sikap. Faktor keterampilan kerja, pengetahuan jabatan, kepemimpinan, kerja sama, tanggung jawab dan *service* berhubungan lemah dan faktor hasil kerja berhubungan sangat lemah dengan pengembangan karir karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena hasil kerja berupa penghargaan belum diperoleh semua karyawan.

Perbedaan antara penelitian tersebut di atas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah bahwa penelitian tersebut meneliti tentang pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penulis sendiri meneliti mengenai hubungan penilaian prestasi kerja metode 360° terhadap pengembangan individu karyawan, sehingga perbedaannya terletak pada variabel-variabelnya. Perbedaan lainnya yaitu hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif yang lemah (nilai korelasi 0,272) dan tidak signifikan ($P\text{-value} = 0,089 > 0.05$) antara penilaian prestasi kerja 360° terhadap pengembangan individu karyawan *staff* berdasarkan penelitian data yang dilakukan terhadap 40 orang karyawan PT Bakrie Metal Industries. Yang artinya semakin tinggi penilaian prestasi kerja metode 360° akan diikuti secara tidak signifikan dengan meningkatnya pengembangan individu terhadap dirinya. Akan tetapi dilihat dari besarnya nilai Koefisien Determinasi ($R\text{ Square} = 7,4\%$) banyak variabel lain yang sangat mempengaruhi hubungan antara kedua variabel, sehingga perlu kiranya untuk dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui variabel-variabel tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai hubungan penilaian prestasi kerja 360° dan pengembangan individu karyawan *staff* di PT Bakrie Metal Industries dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Tabel 1.1. Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan *staff* tergolong ke dalam kategori cukup baik melihat sebesar 68% hasilnya masuk ke dalam kategori A (*range* nilai 90 – 100).
2. Berdasarkan analisis data menggunakan analisis korelasi *Product Moment* menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,272 dan *P-Value* sebesar 0,089 (> 0.05). Dengan demikian H₀ diterima, sementara H_a ditolak. Hasil positif dari nilai korelasi menunjukkan adanya kecenderungan penilaian prestasi kerja 360° meningkat diikuti meningkatnya pengembangan individu karyawan walaupun sangat lemah dan tidak signifikan. Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan positif antara penilaian prestasi kerja 360° terhadap pengembangan individu karyawan *staff* di PT Bakrie Metal Industries.
3. Dalam penelitian ini menemukan bahwa selain penilaian prestasi kerja, terdapat beberapa variabel lain sebesar 92,6% yang mempengaruhi pengembangan individu karyawan. Dengan demikian, akan lebih lengkap jika diadakan penelitian selanjutnya untuk dapat melakukan uji lebih lanjut mengenai variabel-variabel *independent* lainnya yang diperkirakan dapat mempengaruhi pengembangan individu karyawan *staff* di PT Bakrie Metal Industries yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini belum dapat dikatakan bahkan jauh dari sempurna, dan masih memiliki beberapa keterbatasan antara lain :

1. Pengambilan data pada penelitian ini hanya dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan tidak dilakukan wawancara kepada responden, sehingga informasi yang diperoleh sangat terbatas.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Kondisi perusahaan pada saat dilakukannya penelitian sedang ada dalam masalah hubungan industrial.

5.3. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai korelasi antara penilaian prestasi kerja 360° terhadap pengembangan individu karyawan *staff* di PT Bakrie Metal Industries, perlu adanya perbaikan dan saran yang membangun. Adapun saran-saran tersebut diantaranya :

1. Saran untuk karyawan
 - Secara individu bagi karyawan hendaknya untuk terus meningkatkan prestasi kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan *performance* perusahaan untuk mencapai bahkan melebihi target perusahaan.
 - Dalam kaitannya aspek 360°, agar dapat lebih obyektif melakukan penilaian terhadap diri sendiri, atasan, bawahan, rekan kerja, serta rekan kerja di luar departemennya.
2. Saran untuk Perusahaan
 - Perusahaan diharapkan dapat memperbaiki sistem penilaian prestasi kerja karyawannya agar hasil penilaian dapat lebih obyektif sehingga mengurangi faktor *like and dislike* penilai.
 - Perusahaan sebaiknya membuat peraturan-peraturan secara tertulis berupa prosedur/ SOP terkait pengembangan individu karyawan *staff* seperti pemberian promosi atau *reward* kepada karyawan yang berprestasi, agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan *performance* individunya.

- Perusahaan sebaiknya memperhatikan karyawan-karyawan yang memiliki prestasi tinggi dan pengalaman kerja yang sudah cukup lama di perusahaan untuk meningkatkan loyalitas kerja mereka.