

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV EMPAT SERANGKAI PALEMBANG

Rismansyah *)
Email ; rismansyah72@gmail.com

ABSTRAK

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Empat Serangkai Palembang? Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Empat Serangkai Palembang.

Ternyata penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan terdapat hubungan yang positif antara penilaian terhadap kinerja karyawan pada CV. Empat Serangkai Palembang.

Adapun metode analisis yang digunakan kuantitatif yaitu menggunakan peralatan statistik dengan analisis Regresi Linier Sederhana dan Koefisien Korelasi Linier Sederhana. Hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini adalah $Y = 4,84 + 0,92X$ dan koefisien korelasi $(r) = 0,95$ yaitu

dengan hubungan sangat kuat analisis uji hipotesis diperoleh hasil $t_0 > t_{\frac{\alpha}{2}}$ atau $18,4 > 2,027$ maka

H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Penilaian Prestasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor yang ikut menentukan tercapainya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena merekalah kunci utama kesuksesan perusahaan di masa sekarang dan mendatang, penilaian prestasi kerja merupakan hal yang sangat mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan. Sesuai dengan tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan, maka sifat penilaian yang baik yaitu terbuka dan rahasia. Maksudnya sifat terbuka bahwa setiap karyawan yang dinilai

berhak mengetahui penilaian yang dilakukan, dan karyawan tersebut dapat mengajukan keberatan atas hasil penilaian jika menurutnya penilaian tersebut kurang sesuai. Sifat rahasia yaitu penilaian tersebut hanya diketahui oleh pihak yang berkepentingan, untuk menjamin objektivitas hasil penilaian maka dilibatkannya pihak ketiga dalam hal ini pejabat satu tingkat diatas penilai. Penilaian prestasi kerja ini mutlak diperlukan dan sedikit banyaknya subyektif, karena unsur-unsur dalam penilaian prestasi itu sendiri sulit mengukurnya. Pada CV. Empat Serangkai Palembang dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawannya tidak secara formal karena tidak menggunakan suatu sistem formulir penilaian sebagai bukti tertulis yaitu tidak adanya bobot nilai dan standar yang dipakai dalam penilaian, dan pelaksanaan penilaian prestasi

*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Plg

kerja tidak diinformasikan kepada karyawan sehingga karyawan kurang memahami penilaian yang dilakukan oleh perusahaan. Penilaian hanya berdasarkan pendapat pribadi pimpinan sebagai penilai sehingga penilaian menjadi tidak objektif dan karyawan merasa kurang diperhatikan sehingga tidak ada yang memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka penulis merumuskan permasalahan yang dihadapi adalah seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Empat Serangkai Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Empat Serangkai Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Untuk dapat mengetahui suatu permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi dan menambah wawasan khasana teori-teori tentang penilaian prestasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan serta memberikan referensi-referensi peneliti lanjutan.

b. Secara Praktis

Untuk dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan penilaian prestasi kerja yang

lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

1.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus di uji secara empiris adalah:

- a. Di duga ada pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Di duga ada hubungan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Landasan Teori

2.1 Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Rivai (2004: 309), penilaian prestasi kerja adalah "hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya". Menurut Gauzali (2005: 461), penilaian prestasi kerja adalah "proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja (*performance appraisal*) seorang karyawan". Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan (*performance appraisal*) adalah Suatu proses yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk menilai ataupun mengevaluasi kerja seorang karyawan sehingga kerja yang dilaksanakan berjalan secara optimal.

2.2 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Penilaian prestasi digunakan untuk berbagai tujuan dalam organisasi. Setiap organisasi

menekankan pada tujuan yang berbeda-beda dan organisasi lain dapat juga menekankan tujuan yang berbeda dengan sistem penilaian yang sama.

2.3 Persiapan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Sebelum melaksanakan penilaian prestasi kerja karyawan, para pejabat penilai harus mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penilaian prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu penilaian harus dapat memberikan suatu gambaran yang tepat tentang pelaksanaan pekerjaan dari setiap karyawan.

Menurut Rivai (2004: 322), persyaratan-persyaratan tersebut antara lain:

a. *Reability*

Ukuran kinerja harus (konsisten), reabilitas sistem penilaian mempengaruhi dua penilai mengevaluasi pekerjaan dan mutu pekerja.

b. *Relevance*

Ukuran kinerja harus dihubungkan dengan output riil (hasil yang nyata) dari suatu kegiatan yang secara logika.

c. *Sensitivity*

Ukuran harus mencerminkan perbedaan antara penampilan nilai tinggi dan rendah. Penampilan tersebut harus dapat membedakan dengan teliti tentang perbedaan kinerja.

d. *Practicality*

Kriteria harus dapat diukur dan kekurangan pengumpulan data tidak terlalu mengganggu, karena sistem penilaian dapat mendukung secara langsung tercapainya tujuan organisasi perusahaan melalui peningkatan produktivitas para karyawan.

2.5 Ukuran Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Penilaian yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan karyawan yang dinilai.

Menurut Rivai (2004: 321-322), sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar baik dan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

a. *Praktis*

Bahwa penilaian ditujukan pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

b. *Kejelasan Standar*

Merupakan tolak ukur seorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar memperoleh nilai tinggi, standar itu harus pula mempunyai nilai kompetitif, dalam arti bahwa penerapannya harus dapat berfungsi sebagai alat perbandingan antara prestasi kerja seorang karyawan dengan karyawan lainnya yang melakukan pekerjaan yang sama.

c. *Kriteria Objektif*

Ukuran-ukuran yang memenuhi persyaratan seperti mudah digunakan, handal dan memberikan informasi tentang perilaku kritikal yang menentukan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dimensi lain dari ukuran-ukuran prestasi kerja adalah masalah subjektif dan objektif. Ukuran subjektif adalah ukuran

penilaian yang tidak dapat dibuktikan atau diujikan menggunakan ukuran dirinya sendiri. Sedangkan ukuran objektif adalah ukuran-ukuran yang dibuktikan dan diujikan oleh orang lain. Penilaian memberikan penilaian terhadap karyawan menggunakan ukuran yang umum dipakai sehubungan dengan aspek yang dinilai.

2.6 Proses Penginformasian Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut pendapat Rivai (2004: 342), agar penilaian prestasi kerja karyawan dapat tercapai, maka perusahaan perlu melaksanakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Tujuan Penilaian adalah tujuan penilaian harus ditetapkan sebab hal ini akan menjadi acuan dari proses penginformasian penilaian.
- b. Mendefinisikan Pekerjaan adalah memastikan bahwa penilai dan yang akan dinilai bersama-sama sepakat atas hal-hal yang penilai harapkan dicapai oleh yang dinilai dan standar digunakan untuk menilai prestasi karyawan.
- c. Instrumen Penilaian adalah teknik penilai harus ditentukan apakah *rating scale*, *check list* dan kualitas instrumen harus *validity* (kesahihan), *reability* (dapat dipercaya) dan *practicability* (kepraktisan).
- d. Standar Penilaian adalah standar penilaian harus ditetapkan dahulu untuk acuan penskoran dan mengurangi ketidakpuasan

- orang yang dinilai karena merasa tidak diperlukan tidak adil hanya karena standar nilai yang tidak jelas.
- e. Siapa Yang Menilai adalah atasan langsung, supervisor, dan tim penilai.
 - f. Siapa Yang Dinilai adalah karyawan sebagai objek yang akan dinilai.
 - g. Kapan Harus Menilai adalah pimpinan atau penilai harus membuat jadwal penilaian enam bulan atau satu tahun.
 - h. Pelatihan bagi penilai adalah agar penilaian terhadap karyawan dapat terhindar dari kesalahan.
 - i. Umpan Balik (*Feed Back*) adalah umpan balik berguna bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan maksudnya menjadikan hasil penilaian untuk memperbaiki prestasi kerja mereka, sedangkan bagi perusahaan hasil penilaian berfungsi sebagai kualitas kontrol informasi dalam proses pengambilan keputusan.

2.8 Kinerja

2.8.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006 : 15) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2005: 14) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau

kriteria yang telah disepakati bersama.

2.8.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Untuk dapat menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat kinerja karyawan. Pengukuran kinerja dapat juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu, seperti komunikasi” Kuantitas kerja (*quantity of work*), yaitu jumlah kerja yang dimaksud Kualitas kerja (*quality of work*), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya,

Menurut Sastrohadiwiryo (2003: 235) sebagai berikut:

- a. Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi Kerja adalah kinerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya.
- d. Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk

menaati segala ketetapan dan peraturan yang berlaku.

- e. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- f. Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- g. Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.
- h. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan tenaga kerja lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

2.9 Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Dengan Kinerja

Menurut Hasibuan (2006: 87), penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian, karena penetapan penilai ini erat sekali hubungannya dengan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak. penilaian prestasi kerja merupakan hal yang sangat mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan,

penilaian prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan. Dengan adanya penilaian prestasi berarti para karyawan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja dan kinerja karyawanpun meningkat.

3. Prosedur Penelitian

3.1 Defenisi Operasional Variabel

Menurut Arikunto (2006: 96) variabel penelitian adalah gejala yang menjadi fokus penelitian atau sebuah konsep yang tidak dapat dipisahkan sebagai objek penelitian, variabel juga dapat diartikan sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penilaian prestasi kerja dan kinerja karyawan

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Butir kuesioner
1	Penilaian Prestasi Kerja Rivai (2004)	1. Praktis	1.2.3.4.5.6
		2. Kejelasan standar	7.8.9.10.11.12
		3. Kriteria objektif	13.14.15.16.17
2	Kinerja Dr. Siswanto Sastrohadiwiryono (2003)	1. Kesetiaan	1.2
		2. Prestasi kerja	3.4
		3. Tanggung jawab	5.6
		4. Ketaatan	7.8
		5. Kejujuran	9.10
		6. Kerja sama	11.12
		7. Prakarsa	13.14
		8. Kepemimpinan	15.16

Instrumen penelitian dibuat berbentuk kuesioner dengan 17 butir kuesioner mengenai penilaian prestasi kerja dan 16 butir kuesioner mengenai kinerja karyawan yang diukur menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2007: 93) Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain: Sangat setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Ragu-ragu (R) = 3, Tidak setuju (TS) = 2, Sangat tidak setuju (STS) = 1.

3.2 Populasi dan sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2008: 115) Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di CV. Empat Serangkai Palembang yang berjumlah 38 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2008: 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik

yang dimiliki oleh populasi. Sehubungan subjeknya kurang dari 100 orang maka penelitian akan dilakukan terhadap 38 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan Laporan Akhir ini, yaitu: angket (*Quesioner*) yaitu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dimana data tersebut akan digunakan untuk memperoleh data dari sumber secara langsung.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner dan observasi dari objek penelitian.

3.5 Teknik Analisa Data

3.5.1 Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2008: 272) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yang diteliti, yakni variabel (X) Penilaian Prestasi Kerja terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan.

$$Y = a + b X$$

Dimana:

- Y : Kinerja Karyawan
- X : Penilaian Prestasi Kerja
- a : Konstanta yang merupakan Y bila X = 0

b : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen atau independen

Adapun untuk mencari harga a dan b dapat dicari dengan rumus:

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

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

Dimana:

Y : Nilai variabel tidak bebas (X) yaitu kinerja karyawan

a : Perpotongan sumbu y (konstanta)

b : Garis regresi

X : Nilai variabel bebas (X) yaitu pelaksanaan penilaian prestasi kerja

n : Jumlah sampel

\sum : Penjumlahan

3.5.2 Pengujian Hipotesis (uji t)

Menurut Supranto, (2009: 205) dalam penelitian ini langkah-langkah dalam menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)
2. Menentukan t tabel berdasarkan taraf signifikan (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan.
3. Menentukan t hitung (t_0) dengan rumus :
 - a) t_0 untuk koefisien korelasi

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- b) t_0 untuk koefisien regresi

$$t_0 = \frac{b}{sb}$$

4. Menentukan kriteria penerimaan H_a dan penolakan H_0 dengan kriteria jika, apabila $t_0 < t_{\frac{\alpha}{2}}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, atau jika $t_0 > t_{\frac{\alpha}{2}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.5.3 Koefisien Korelasi Sederhana

Menurut Sugiyono (2008: 276) analisis koefisien korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel (X) penilaian prestasi kerja dengan variabel (y) kinerja karyawan yang dihasilkan.

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

Keterangan:

- r : koefisien korelasi
- x : Nilai variabel bebas (X) penilaian prestasi kerja
- y : Nilai variabel tidak bebas (Y) kinerja karyawan
- n : Jumlah sampel.

Menurut Sugiono, (2007:184) untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel X dengan variabel Y dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel. 2

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

3.5.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam pengujian validitas dan reliabilitas, untuk memudahkan penulis dalam mengolah data, penulis menyebarkan angket berupa 17 pertanyaan mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan 16 pertanyaan mengenai kinerja karyawan. Uji coba diberikan kepada seluruh karyawan yang berjumlah 38 orang.

3.5.4.1 Data Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Untuk menguji validitas pada variabel penilaian prestasi kerja, terlebih dahulu dicari harga korelasi secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kemudian untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau tidak valid, perlu dibandingkan dengan nilai r tabel.

Penyelesaian:

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

1. Menentukan r tabel

Menentukan r_{tabel} jika diketahui signifikan untuk $\alpha = 5\%$ dan $n = 19$, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,456$

2. Menentukan Keputusan

Menentukan keputusan dengan cara membandingkan harga r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan kriteria keputusan:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid

Tabel. 3
Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Item	Koefisien korelasi r hitung	Harga r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keputusan
1	0,562	0,456	Valid
2	0,525	0,456	Valid
3	0,483	0,456	Valid
4	0,594	0,456	Valid
5	0,525	0,456	Valid
6	0,483	0,456	Valid
7	0,503	0,456	Valid
8	0,471	0,456	Valid
9	0,538	0,456	Valid
10	0,526	0,456	Valid
11	0,578	0,456	Valid
12	0,535	0,456	Valid
13	0,538	0,456	Valid
14	0,503	0,456	Valid
15	0,538	0,456	Valid
16	0,097	0,456	Tidak valid
17	-0,031	0,456	Tidak valid

Sumber : Data diolah 2011

Berdasarkan hasil uji coba data uji instrumen variabel penilaian prestasi kerja diatas, maka dapat diketahui bahwa 15 item yang dinyatakan valid yaitu item 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, dimana dari 15 item tersebut dapat digunakan untuk pengukuran dalam analisis selanjutnya. Sedangkan 2 item yang dinyatakan tidak valid yaitu item 16 dan 17 tidak digunakan dalam pengukuran analisis.

3.5.4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Untuk menguji validitas pada variabel penilaian prestasi kerja, terlebih dahulu dicari harga korelasi secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir Kemudian untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau tidak valid, perlu dibandingkan dengan nilai r tabel.

Tabel. 4
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	Koefisien korelasi r hitung	Harga r tabel ($\alpha = 5\%$)	Keputusan
1	0,519	0,456	Valid
2	0,571	0,456	Valid
3	0,460	0,456	Valid
4	0,513	0,456	Valid
5	0,536	0,456	Valid
6	0,488	0,456	Valid
7	0,422	0,456	Tidak Valid
8	0,536	0,456	Valid
9	0,588	0,456	Valid
10	0,616	0,456	Valid
11	0,569	0,456	Valid
12	0,571	0,456	Valid
13	0,543	0,456	Valid
14	0,473	0,456	Valid
15	0,692	0,456	Valid
16	0,359	0,456	Tidak valid

Sumber : Data diolah 2011

Berdasarkan hasil uji coba data uji instrumen variabel kinerja diatas, maka dapat diketahui bahwa 14 item yang dinyatakan valid yaitu item 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,15 dimana dari 14 item tersebut dapat digunakan untuk pengukuran dalam analisis selanjutnya. Sedangkan 2 item yang dinyatakan tidak valid yaitu item 7 dan 16 tidak digunakan dalam pengukuran analisis.

3.6.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan tehnik belah dua (*split half*). Untuk keperluan itu maka butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan instrumen genap. Selanjutnya skor data tiap kelompok itu disusun dan skor butir dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total, selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya. Tahap pertama akan menunjukkan reliabilitas setengah tes. Koefisien

korelasi keseluruhan dianalisis dengan rumus Spearman Brown sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{19(21954) - (736)(566)}{\sqrt{\{19(28561) - (736)^2\}\{19(16926) - (566)^2\}}} \\
 &= \frac{417126 - 416576}{\sqrt{(542659 - 541696)(321594 - 320356)}} \\
 &= \frac{550}{\sqrt{(963)(1238)}} = \frac{550}{\sqrt{1192194}} \\
 &= \frac{550}{1091,87} = 0,503
 \end{aligned}$$

Harga $r = 0,503$ ini baru menunjukkan reliabilitas setengah tes. Oleh karena itu disebut $r_{ganjil-genap}$. Untuk menghitung/mencari reliabilitas seluruh tes digunakan rumus Spearman Brown.

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b} = \frac{2(0,503)}{1+0,503} = \frac{1,006}{1,503} = \mathbf{0,669}$$

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan rumus spearman brown diatas, diperoleh harga r_{hitung} lebih besar dari harga r_{tabel} $\mathbf{0,669 > 0,456}$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penilaian prestasi kerja dinyatakan reliabel.

3.6.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan tehnik belah dua (*split half*). Untuk keperluan itu maka butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan insrumen genap. Selanjutnya skor data tiap kelompok itu disusun dan skor butir dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total, selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya. Tahap pertama akan menunjukan reliabilitas setengah tes. Koefisien

korelasi keseluruhan dianalisis dengan rumus Spearman Brown sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{19(23905) - (659)(687)}{\sqrt{\{19(22963) - (659)^2\}\{19(24939) - (687)^2\}}} \\
 &= \frac{454195 - 452733}{\sqrt{(436297 - 43428)(473841 - 471969)}} \\
 &= \frac{1462}{\sqrt{(2016)(1872)}} = \frac{1462}{\sqrt{3773952}} \\
 &= \frac{1462}{1942,66} = 0,752
 \end{aligned}$$

Harga $r = 0,752$ ini baru menunjukkan reliabilitas setengah tes. Oleh karena itu disebut $r_{ganjil-genap}$. Untuk mnghitung mencari reliabilitas seluruh tes digunakan rumus Spearman Brown.

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b} = \frac{2(0,752)}{1+0,752} = \frac{1,504}{1,752} = \mathbf{0,854}$$

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan rumus spearman brown diatas, diperoleh harga r_{hitung} lebih besar dari harga r_{tabel} yaitu $\mathbf{0,854 > 0,456}$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2 Hasil Penelitian

Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Empat Serangkai Palembang. Maka penulis menganalisis masalah tersebut dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana dan kemudian melakukan perhitungan koefisien korelasi dan analisis terhadap hubungan antgara penilaian prestasi kerja dan kinerja karyawan.. Dengan melalui pengolahan data uji validitas dan reliabilitas angket yang disebarakan

pada karyawan di CV. Empat Serangkai Palembang. Seluruh pertanyaan ditujukan kepada 38 responden. Angket tersebut berisikan 15 pertanyaan yang valid mengenai penilaian prestasi kerja dan 14 pertanyaan yang valid mengenai kinerja karyawan. Untuk memudahkan penulis dalam mengolah data melalui angket, maka penulis menggunakan skala likert sebagai ukurannya. Berdasarkan tanggapan karyawan melalui angket mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan kinerja karyawan, maka penulis memperoleh data sebagai berikut:

4.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan data diatas, penulis akan mencari pengaruh antara variabel X dan variabel Y dengan cara mengolah data menggunakan rumus regresi linier sederhana

Menurut Sugiyono (2008: 242) rumus regresi linier sederhana adalah:

Penyelesaian:

Persamaan regresi nilai b dihitung sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} = \frac{38(149897) - (2377)(2391)}{38(149047) - (2377)^2} = \frac{5696086 - 5683407}{5663786 - 5650129} = \frac{12679}{13657} = 0,92$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} = \frac{(2391)(149047) - (2377)(149897)}{38(149047) - (2377)^2} = \frac{356371377 - 356305169}{5663786 - 5650129} = \frac{66168}{13657} = 4,84$$

Setelah nilai a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana dapat disusun sebagai berikut: $Y = 4,84 + 0,92 X$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi diatas diperoleh nilai konstanta atau a adalah 4,84 dan

$$Y = a + b X$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X : Penilaian Prestasi Kerja

a : Konstanta yang merupakan Y bila X = 0

b : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen atau independen

Dimana untuk mencari harga a dan b dapat dihitung dengan rumus:

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

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

Dari hasil penjumlahan dapat dilihat yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \sum X &= 2377 \\ \sum Y &= 2391 \\ \sum X^2 &= 149047 \\ \sum Y^2 &= 150781 \\ \sum XY &= 149897 \end{aligned}$$

nilai koefisien regresi atau b adalah 0,92. hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana yang telah diketahui

tadi, maka dapat digunakan pula untuk melihat pengaruh dan melakukan peramalan terhadap penilaian prestasi kerja apabila nilai kinerja dinaikan atau diturunkan.

Ini berarti pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat kenaikan nilai X yang diikuti pula dengan kenaikan nilai Y yang artinya jika penilaian prestasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Setelah diperoleh hasil perhitungan regresi linier sederhana maka dilakukan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menyusun formulasi Ho dan Ha

Hipotesis:

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$$\bullet \sum xy = \sum xy - \left(\frac{\sum xy}{n} \right) = 149897 - \left(\frac{(2377)(2391)}{38} \right) = 149897 - \left(\frac{5683407}{38} \right) \\ = 149897 - 149563,342 = 333,66$$

$$\bullet \sum y^2 = \sum y^2 - \left(\frac{\sum y^2}{n} \right) = 150781 - \left(\frac{(2391)^2}{38} \right) = 336,77$$

$$\bullet \sum x^2 = \sum x^2 - \left(\frac{\sum x^2}{n} \right) = 149047 - \left(\frac{(2377)^2}{38} \right) = 359,4$$

$$\bullet Se = \sqrt{\frac{\sum y^2 - (b^2 \sum x^2)}{n-2}} = \sqrt{\frac{336,77 - (0,92^2)(359,4)}{38-2}} = 0,95$$

$$\bullet Sb = \sqrt{\frac{Se^2}{\sum x^2}} = \sqrt{\frac{0,95^2}{359,4}} = 0,05$$

$$\bullet to = \frac{b}{Sb} = \frac{0,92}{0,05} = 18,4$$

Kriteria:

- Apabila t hitung > t tabel, maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- Apabila t hitung < t tabel, maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan t tabel dengan berdasarkan taraf signifikan (α) 5% dan derajat kebebasan (df = n-2)

$$t = \frac{\alpha}{2}, df = t \frac{0,05}{2} = 38 - 2$$

$$= t_{0,025,36} = 2,027$$

3. Melakukan uji statistik atau t hitung dengan kesalahan baku Se dan Sb.

Dengan cara

5. Mengambil kesimpulan.

Karena $t_0 < t_{\frac{\alpha}{2}}$ atau $18,4 > 2,027$

maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Perhitungan Koefisien Korelasi Linear Sederhana Dan Uji Hipotesis

Setelah dipengaruhi bahwa terdapat pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan, ini berarti terdapat pula hubungan antara variabel-variabel tersebut. Untuk memperkuat hasil pengaruh yang telah diketahui tadi, dapat dilakukan dengan melihat kuat tidaknya hubungan antara variabel penilaian prestasi kerja dan kinerja karyawan. Untuk melihat kuat tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien korelasi.

$$r_{xy} = \frac{38(149897) - (2377)(2391)}{\sqrt{\{38(149047) - (2377)^2\} \{38(150781) - (2391)^2\}}}$$

$$= \frac{5696086 - 5683407}{\sqrt{(5663786 - 5650129)(5729678 - 5716881)}}$$

$$= \frac{12679}{\sqrt{(13657)(12797)}} = \frac{12679}{\sqrt{174768629}}$$

$$= \frac{12679}{13220} = 0,95$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi (r) dapat diketahui bahwa nilai $r = 0,95$ atau sebesar 95% termasuk pada kategori sangat kuat yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara penilaian prestasi kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi $r^2 = 0,95 = 0,9025$ (90,25%) - 100 sedangkan sisanya 9,75% dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak diteliti yg tidak termasuk dalam penelitian ini. Setelah diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi linier sederhana antara penilaian prestasi kerja dan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menyusun formulasi H_0 dan H_a Hipotesis:

H_a : Terdapat hubungan yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kriteria:

- Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada hubungan yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan nilai t tabel atau alfanya

untuk menentukan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan yang digunakan 95% ini berarti alfanya adalah 5%, dengan kriteria keputusan:

$$dk = 38 - 2 = 36$$

$$t = \frac{\alpha}{2}, df = t \frac{0,05}{2} = 38 - 2$$

$$= t_{0,025,36} = 2,027$$

Jika diperoleh alfanya 0,025, $n = 36$ maka diperoleh t tabel = 2,027

3. Menentukan uji statistik atau t hitung dengan koefisien korelasi sebesar 0,95.

$$t_o = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad t_o = 0,95 \frac{\sqrt{38-2}}{\sqrt{1-0,95^2}}$$

$$t_o = 0,95 \frac{\sqrt{36}}{\sqrt{1-0,90}} \quad t_o = \frac{(0,95)(6)}{\sqrt{0,1}}$$

$$t_o = \frac{5,7}{0,31} \quad t_o = 18,4$$

4. Mengambil kesimpulan.

Karena $t_o < t \frac{\alpha}{2}$ atau $18,4 > 2,027$

maka H_o ditolak dan H_a diterima, H_a diterima berarti terdapat hubungan yang signifikan dari penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

Setelah hasil analisis diketahui, ternyata penilaian prestasi kerja membawa pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada CV. Empat Serangkai Palembang. Dilihat berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier sederhana diperoleh yaitu $Y = 4,84 + 0,92 X$ dimana koefisien konstanta (a) sebesar 4,84 menunjukkan bahwa jika tidak adanya pelaksanaan penilaian prestasi kerja maka tingkat kinerja karyawan hanya sebesar 4,48. koefisien b sebesar 0,92 menunjukkan bahwa jika pelaksanaan penilaian prestasi kerja ditingkatkan sebesar 1% maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,92%. Sebaliknya jika penilaian prestasi kerja tidak ditingkatkan sebesar 1% maka tingkat kinerja karyawan juga akan menurun 0,92%.

Untuk memperkuat hasil pengaruh yang telah diketahui

tadi, dapat pula dilakukan dengan melihat kuat tidaknya hubungan antara kedua variabel dengan menggunakan perhitungan koefisien korelasi (r) diperoleh nilai sebesar 0,95 maka hasil yang didapat merupakan angka positif, hal ini memang benar ada hubungan yang sangat kuat antara penilaian prestasi kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan tersebut juga diperoleh koefisien determinasi atau koefisien penentu (r^2) sebesar 0,9025 atau 90,25% menunjukkan seberapa besar tingkat pelaksanaan penilaian prestasi kerja memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan. Artinya, bahwa tingkat pelaksanaan penilaian prestasi kerja memberi kontribusi kepada variabel kinerja karyawan sebesar 90,25% - 100 sedangkan sisanya 9,75% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yg tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, pengawasan, motivasi, pelatihan dan sebagainya.

Sedangkan dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil $t_o > t \frac{\alpha}{2}$ atau $18,4 >$

$2,027$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, H_a diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Empat Serangkai Palembang. Analisis regresinya menunjukkan persamaan $Y = 4,84 + 0,92 X$. Dengan nilai korelasi antara penilaian prestasi kerja (X) dengan kinerja (Y) menunjukkan hasil angka 0,95 artinya penilaian prestasi kerja dengan kinerja karyawan berkorelasi positif (+), ini menandakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan searah yang sangat kuat.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t yaitu dengan cara membandingkan hasil dari koefisien korelasi diperoleh t hitung yaitu 18,4 sedangkan t tabel untuk taraf kesalahan 5% dengan $df = 36$ maka diperoleh t tabel yaitu 2,027. karena diketahui t hitung lebih besar dari t tabel ($18,4 > 2,027$) dan t hitung berada dalam daerah penolakan H_0 , maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya penilaian prestasi kerja pada CV Empat Serangkai Palembang tidak hanya dilakukan secara lisan atau pendapat pribadi pimpinan dalam menilai karyawan, melainkan dalam melakukan

penilaian terhadap kinerja sebaiknya menggunakan formulir penilaian sebagai bukti tertulis. Dengan adanya formulir penilaian, perusahaan dapat menghasilkan penilaian prestasi kerja yang objektif, sehingga membuat karyawan merasa puas dengan hasil penilaian karyawan yang dilakukan dan dapat memotivasi karyawan dengan mendorong terciptanya suasana kerja yang sehat dan bersemangat.

2. Sebaiknya Pimpinan atau penilai dalam melakukan penilaian hendaknya menginformasikan terlebih dahulu mengenai penilaian prestasi kerja kepada seluruh karyawan yang akan dinilai dengan cara mengadakan pertemuan atau rapat antara pimpinan dan karyawan sebelum melakukan penilaian tersebut, dengan menjelaskan mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan penilaian, seperti unsur-unsur penilaian, waktu pelaksanaan, maupun metode penilaian yang digunakan. Hal ini dilakukan supaya karyawan yang bersangkutan dapat mengerti serta memahami proses penilaian yang dilakukan sehingga tercapainya tujuan pimpinan dan tercapainya hasil kerja yang diinginkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2006. **Prosedur Penelitian**. Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Cetakan ke 8. Jakarta : Bumi Aksara.

- Mckenna, Eugene & Beech. Nic, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 1. Yogyakarta : Andi Pearson Education Asia
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, AA, (2009). **Evaluasi Kinerja SDM**. PT. Refika Aditama. Bandung
- Rivai, Veithzal, Dr., Prof., MBA., 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang. P., 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 1. Cetakan ke 8. Jakarta : Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. B, 2003. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, Cetakan ke 2. Jakarta : Bumi Aksara
- Syadam, Gouzali, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro**. Jakarta : Djambatan
- Sugiyono, 2007. **Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif**. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono, 2008. **Metode Penelitian Dan Bisnis**. Bandung : CV Alfabeta
- Supranto, J. 2001. **Statistik Teori dan Aplikasi**. Edisi ke 6. cetakan ke 1. Jakarta: Erlangga.
- Umar Husein, 2003. **Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis bisnis**. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada