

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV.Shuttlecock Nasional Kepanjen Malang)

Surya Rachma Aditya Eka Putra

Hamidah Nayati Utami

M. Faisal Riza

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Email: suryarachmaaditya@yahoo.com

Abstrac

These results indicate that simultaneously and partially on the performance of the production employees CV. National Shuttlecock significant effect on the dependent variable is the variable performance that can be seen from the value (sig) $F < \alpha$ ie $0.000 < 0.05$, and Adjusted R Square value shows the number of 34.636 which means that these variables accounted for 0.733 to variable performance . Partially, which can be seen from the results of t-test showed that the performance appraisal variables have a significance level of 0.000. Based on these calculations, it can be concluded that partial performance evaluation has a significant influence on employee performance

Keywords: Performance Appraisal, employee work achievements

ABSTRAK

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan bagian produksi CV. Shuttlecock Nasional berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu variabel prestasi kerja yang dapat dilihat dari nilai (sig) $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ serta nilai Adjusted R Square menunjukkan angka sebesar 34,636 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 0,733 terhadap variabel prestasi kerja. Secara parsial yang dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja mempunyai tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial penilaian kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Prestasi kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Penilaian prestasi kerja dapat membantu seorang pimpinan dalam mengantisipasi dan mencegah ketidakpuasan karyawan. Perubahan sikap karyawan merupakan tanda-tanda adanya perubahan dalam kepuasan kerja karyawan. Melihat pentingnya penilaian prestasi kerja baik bagi perusahaan maupun karyawan maka proses penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara objektif dan menyeluruh. Penilaian prestasi kerja yang objektif akan memberikan umpan balik antara atasan dan bawahan yang sinergi. Bawahan lambat laun akan memahami objektifitas kerja dan mampu mendorong iklim produktivitas perusahaan.

Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja dari seorang pegawai baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standart kinerja

dari pegawai tersebut (Dessler, 2003:321). Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan , untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan (Handoko, 2003:135). Sedangkan Riva'i (2003:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja sangat erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan, karena dengan adanya prestasi kerja karyawan secara individu maupun kelompok dapat mendukung produktivitas perusahaan.

Penilaian kinerja menentukan seberapa tinggi suatu pekerjaan itu berharga bagi organisasi, dan

dengan demikian, pada rentang berpa gaji harus diberikan pada pekerjaan tersebut. Penilaian kinerja ini tidak lepas dari beberapa unsur yang mempengaruhinya, antara lain: penilaian kinerja, metode penilaian kinerja, penilai, pelaksanaan penilaian kinerja.

Penelitian yang dilaksanakan di CV. Shuttlecock Nasional ini membahas tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan. CV. Shuttlecock Nasional merupakan salah satu home industri yang menekuni usaha pembuatan shuttlecock dengan bahan dasar bulu angsa. Usaha ini dinilai mempunyai prospek yang sangat bagus karena bulutangkis merupakan olahraga yang banyak digemari oleh semua kalangan masyarakat. Selain memproduksi shuttlecock, CV. Nasional juga mempunyai klub bulutangkis yang bernama persatuan bulutangkis nasional (PB Nasional) yang banyak melahirkan atlet- atlet berpotensi.

Karyawan bagian produksi di CV. Shuttlecock Nasional pada umumnya lulusan SMA yang hanya mengandalkan tenaga dalam bekerja, untuk itu karyawan kurang dalam hal kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan interpersonal dalam menjalankan pekerjaan. Perusahaan memiliki program berupa pelaksanaan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengevaluasi kinerja masing-masing karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja ini diharapkan dapat membangun kerjasama antar karyawan, meningkatkan kinerja masing-masing karyawan dan kinerja perusahaan. Hasil penilaian kinerja ini, dijadikan sebagai salah satu persyaratan dalam pengembangan prestasi dari karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan gambaran dan informasi yang akurat dan kongkret, agar karyawan yang bersangkutan dapat bekerja dengan lebih baik. Tetapi penilaian kinerja mempunyai sifat yang lebih kompleks dan tujuan penilaiannya bermacam-macam, antara lain untuk memudahkan pihak manajemen mengambil keputusan promosi terhadap karyawan yang berprestasi memuaskan, seperti: kenaikan gaji, pemberian bonus, rotasi dan promosi jabatan ketingkat yang lebih tinggi.

Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan, untuk memperbaiki

keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan (Handoko, 2003:135). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu (Simamora 2001:416). Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja dari seorang pegawai baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standart kinerja dari pegawai tersebut (Dessler, 2003:321).

Penilaian kinerja cenderung bertujuan memberikan umpan balik yang nantinya akan ditujukan pada pihak ternilai untuk mengetahui kinerja mereka dan langkah perbaikan ke depan, serta bagi organisasi sebagai masukan untuk pengambilan keputusan oprasional seperti, kompensasi, perencanaan karier, dan mengidentifikasi kelemahan dari keputusan yang telah diambil maupun dari penerapan sistem serta menjembatani antara pihak karyawan dan organisasi sehingga keinginan dan kendala yang dihadapi masing-masing pihak dapat diketahui bersama dan akan muncul pemuasan keinginan dan pemecahan masalah secara sepakat dari kedua belah pihak.

Standar Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat membutuhkan standar yang jelas untuk dijadikan tolak ukur atau patokan terhadap kinerja yang akan diukur. Standar yang di buat tentu saja harus berhubungan dengan jenis pekerjaan yang akan diukur dan hasil yang diharapkan akan terlihat dengan adanya penilaian kinerja ini. Menurut Sami'an (2001:3) ada empat hal yang harus diperhatikan dalam menyusun standar penilaian kinerja yang baik dan benar yaitu *validity, agreement, realism*, dan *objectivity*.

- Validity* adalah keabsahan standar tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai. Keabsahan yang dimaksud di sini standar tersebut memang benar-benar sesuai atau relevan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai tersebut.
- Agreement* berarti persetujuan, yaitu standar penilaian tersebut disetujui dan diterima oleh semua pegawai yang akan mendapat penilaian. Ini berkaitan dengan prinsip *validity* di atas.
- Realism* berarti standar penilaian tersebut bersifat realistis, dapat dicapai oleh para pegawai dan sesuai dengan kemampuan pegawai.
- Objectivity* berarti standar bersifat obyektif, yaitu adil, mampu mencerminkan keadaan

yang sebenarnya tanpa menambah atau mengurangi kenyataan dan sulit untuk di pengaruhi oleh bias-bias penilai.

Menurut Ambarwati (2011:99) standar pekerjaan harus mencakup tiga informasi pokok sebagai kriteria untuk melakukan penilaian kinerja yaitu :

- a. Informasi tentang apa tugas yang harus dikerjakan oleh seorang pekerja, termasuk supervisor/pimpinan.
- b. Informasi tentang bagaimana cara terbaik dalam melaksanakan tugas tersebut.
- c. Informasi tentang hasil maksimal yang seharusnya dicapai dalam melaksanakan tugas dengan cara tersebut.

Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian dibangun untuk mencapai tujuan dari penelitian itu sendiri. Pemilihan metode penilaian antar perusahaan tidak selalu sama, tetapi tergantung pada kebijakan dan tujuan masing-masing perusahaan.

Menurut Riva'i (2003:323), dalam penelitian ini berpedoman pada *relevance, reliability, sensitivity, practicality*.

a. *Relevance*

- Kesesuaian metode penilaian dengan indikator yang dinilai.
- Kesesuaian metode penilaian dengan tujuan penilaian.

b. *Reliability*

- Kestabilan metode penilaian dalam menilai kinerja karyawan.
- Konsistensi ukuran penilaian kinerja.

c. *Sensitivity*

- Kepekaan metode penilaian dalam membedakan karyawan yang berhasil.
- Kepekaan metode penilaian dalam membedakan pribadi karyawan.

d. *Practicality*

- Metode penilaian dapat mendukung produktivitas karyawan.
- Metode penilaian dapat di ukur

Dari pengertian menurut para ahli di atas tidaklah bisa dikatakan mana metode yang paling baik, namun semua itu harus disesuaikan dengan karakteristik organisasi. Metode penilaian saat ini yang penilaiannya adalah atasan langsung, dan penilaian yang hanya bertujuan untuk melihat hasil kerja, mulai metode yang mengikut sertakan karyawan itu sendiri, atasan, tim penilai, ataupun rekan sejawat dimana tingkat keobyektifitasnya dirasa lebih akurat, dan juga penilaian mulai memandang karyawan sebagai asset di masa

mendatang yang perlu dipersiapkan pada pemenuhan tujuan organisasi

6. Penilai

Untuk menentukan siapa yang melakukan penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian karena penetapan penilai ini sangat erat sekali hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian obyektif atau tidak, karena faktor penilai sangat penting untuk mendapatkan hasil penelitian yang akan digunakan oleh organisasi dan karyawan, begitu juga sebaliknya bila penilai tidak benar-benar memenuhi kualifikasi maka akan percuma seluruh rangkaian kegiatan penilaian kinerja yang dilakukan.

Menurut Hasibuan (2009:91). Syarat-syarat yang harus dimiliki penilai agar mendekati obyektif adalah :

- a. Penilai harus jujur, adil, obyektif dan memiliki pengetahuan yang mendalam unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realita atau fakta yang ada.
- b. Penilai hendaknya mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah, baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil, dan obyektif. Penilai tidak boleh mendasarkan penilaiannya atas fisis rasa supaya penilaian jangan atas dasar suka atau tidak suka.
- c. Penilai harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang akan dinilainya supaya hasil penilaiannya dapat dipertanggung jawabkan dengan baik.
- d. Penilai harus memiliki kewenangan (*Authority*) formal, supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- e. Penilai harus beragama, beriman supaya penilaiannya jujur dan adil.

Menurut Hasibuan (2003:88-89), mengemukakan pelaksanaan penilaian kinerja sebagai berikut :

a. Apa yang dinilai

Yang dinilai perilaku dan kinerja karyawan seperti kesetiaan, kejujuran, kerja sama, kepemimpinan, loyalitas, pekerjaan saat sekarang, potensi yang akan datang, sifat dan hasil kerja.

b. Kenapa dinilai

Penilaian yang dilakukan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja para karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerja mereka. Selain itu, juga untuk membantu kemungkinan pengembangan karier para karyawan, memelihara dan meningkatkan potensi kerja mereka, mengukur prestasi kerja

karyawan,serta mengumpulkan data guna menetapkan program kepegawaian selanjutnya.

- c. Dimana penilaian dilakukan
Tempat penilaian dilakukan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :
 - 1) Penilaian di dalam pekerjaan secara formal
 - 2) Penilaian di luar pekerjaan baik secara formal maupun informal
- d. Kapan penilaian dilakukan
Waktu penilaian dilakukan dapat dibedakan menjadi dua yaitu :
 - 1) Formal : penilaian formal dilakukan secara periodik
 - 2) Informal : penilaian yang dilakukan secara kontinyu
- e. Siapa yang kan dinilai
Yang akan dinilai yaitu semua karyawan yang melakukan pekerjaan di perusahaan. Yang dmenilai adalah atasan langsung dari karyawan tersebut, atasan dari atasan langsung dan atau suatu tim penilai yang dibentuk oleh suatu perusahaan tersebut.
- f. Bagaimana menilainya
Metode penilaian apa yang akan digunakan dan masalah yang akan dihadapi oleh penilai dalam melakukan penilaian

Prestasi Kerja

Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja yang tinggi. Dengan prestasi kerja yang tinggi maka dengan sendirinya juga mencakup efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Prestasi kerja tersebut merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara umum mempengaruhi prestasi perusahaan.

Prestasi kerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009:94). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67).

Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2001:135) penilaian prestasi kerja adalah “Proses melalui mana organisasi menggerakkan atau menilai prestasi kerja karyawan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:87), “Penilaian prestasi kerja adalah rasio hasil kerja nyata dengan standart kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”. Untuk menjawab keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja, maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur prestasi kerja. Adapun standar tersebut adalah: kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidak). Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses untuk memberikan nilai kepada karyawan yang sudah menjalankan tugas yang diberikan perusahaan, dimana proses tersebut diharapkan untuk menuju ke arah yang lebih baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

Indikator Prestasi Kerja

Menurut (Mangkunegara,2007:67), Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja dalam penelitian ini berpedoman pada jumlah yang dihasilkan oleh karyawan dan proses untuk menghasilkan keluaran berdasarkan standar yang ditetapkan.

1. kualitas Kerja
 - a. kesesuaian pelaksanaan kerja dengan standar.
 - b. Tingkat kerapian pekerjaan.
 - c. Perencanaan pekerjaan
2. Kuantitas Kerja
 - a. Tingkat keberhasilan.
 - b. Kesesuaian hasil kerja dengan target kerja.
 - c. Jumlah hasil pekerjaan.
3. Ketepatan waktu
 - a. Ketepatan waktu bekerja.
 - b. Ketepatan dengan target waktu yang ditetapkan dalam penyelesaian tugas.

Hubungan Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Penilaian kinerja merupakan sebuah mekanisme bagi departemen personalia, khususnya dalam rangka memantau atau mengevaluasi pelaksanaan kinerja dari seorang

karyawan. Bagaimana tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bagi karyawan yang bersangkutan dilaksanakan dan seberapa hasilnya dengan didasarkan pada standar yang telah ditentukan perusahaan. Data-data yang diperoleh dari peneliti ini akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan keputusan manajemen personalia dan bagi pengembangan sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai *feed back* (umpan balik) bagi karyawan. Dengan mengetahui hasil penilaian atas perilaku dan prestasi kerja mereka diharapkan karyawan dapat mengetahui apa saja kelebihan-kelebihan yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan, dengan demikian akan ada usaha dari karyawan sendiri untuk secara sadar memperbaiki prestasi kerja dikemudian hari, seperti yang telah dikemukakan oleh Armstrong dalam Ratna (2005:43):

“ Pengelolaan prestasi kerja berdasarkan dari informasi yang diperoleh dari penilaian atau system laporan prestasi kerja, oleh karena itu tujuan dari penilaian kinerja adalah membantu untuk memperbaiki prestasi kerja dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan serta melakukan hal-hal yang akan mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan.

Penilaian kinerja memberikan manfaat besar bagi penciptaan komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan. Penilaian yang obyektif juga mendukung terbentuknya iklim yang positif dan sehat bagi karyawan serta kepuasan karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih giat bekerja. Data-data dari penilaian kinerja sangat bermanfaat dalam mengidentifikasi kinerja karyawan, karena berkenaan dengan pengambilan keputusan manajer personalia dan pengembangan sumber daya manusia. Keputusan-keputusan departemen personalia yang berkenaan dengan *reward* (penghargaan) serta program pendidikan dan program pelatihan yang didasarkan pada data penilaian karyawan diharapkan dapat menjadi motivasi bagi karyawan agar dapat memiliki prestasi yang lebih baik lagi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian *eksplanatory* dilakukan apabila peneliti ingin menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Hal ini sesuai dengan tujuan peneliti yaitu ingin mengetahui pengaruh penilaian kinerja

terhadap prestasi kerja karyawan pada bagian produksi CV. Shuttlecock Nasional Kepanjen Malang.

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu para karyawan bagian produksi CV. Shuttlecock Nasional Malang yaitu sebanyak 50 karyawan

Variabel dan Pengukurannya

Variabel bebas (X)

Variabel bebas dari penelitian ini adalah variabel indikator penilaian kinerja (X_1), metode penilaian kinerja (X_2), penilaian (X_3), pelaksanaan penilaian kinerja (X_4).

Variabel terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini hanya satu yaitu prestasi kerja (Y).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah : Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji F, uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Data

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.12
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	
	Std. Deviation	,23651626
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		,590
Asymp. Sig. (2-tailed)		,877

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil pengujian pada tabel diatas diketahui bahwa dari hasil pengujian diketahui mempunyai nilai *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,590 yang menunjukkan persentase sebesar 59% , hal ini menunjukkan taraf signifikansi di atas 5%. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila menghasilkan nilai, *A.symptotic Significance* > $\alpha=5\%$.

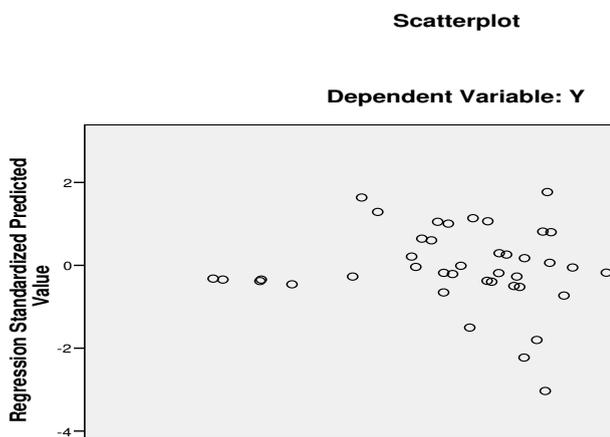
Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 X1	,453	2,210
X2	,498	2,010
X3	,950	1,052
X4	,611	1,638

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil pada tabel di atas diketahui uji Multikolinieritas di bawah 10, hal ini menunjukkan metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factors*). Jika nilai *VIF* dari suatu variabel melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas diketahui deteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola pada grafik scatterplot. Jika tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas di model regresi yang diuji, hal ini menunjukkan bahwa gambar 2 tidak terjadi eteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,616 ^a

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diketahui nilai DW sebesar 1,616 yang menunjukkan dideteksi dengan menggunakan *Uji Durbin Watson* (*DW-test*). *Uji*

Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi yang tidak ada variabel lagi diantara variabel independen.

Tabel 4.15
Analisis Statistik Inferensial
Analisis Regresi Linier Berganda
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Standar Koefisien		t	Sig
	B	Std.Error		
Constant	0,903	0,463	1,956	0,057
X1	0,273	0,092	2,956	0,005
X2	0,379	0,103	3,763	0,000
X3	0,165	0,073	2,256	0,029
X4	0,258	0,093	2,790	0,008

Hasil perhitungan regresi berganda tersebut dapat diketahui formulasinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 0,903 + 0,273X_1 + 0,389X_2 + 0,165X_3 + 0,258X_4 + e$$

Tabel 4.16
Koefisien korelasi berganda (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,869 ^a	,755	,733	,2468

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,869; menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang kuat dan searah antara penilaian kinerja (X_1), metode penilaian kinerja (X_2), penilai (X_3), pelaksanaan penilaian kinerja (X_4) dengan prestasi kerja (Y) sebesar 86,9%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,733. Angka ini menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja (X_1), metode penilaian kinerja (X_2), penilai (X_3), pelaksanaan penilaian kinerja (X_4) dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (prestasi kerja) sebesar 73,3%, sedangkan sisanya sebesar 26,7% disebabkan oleh variabel

lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian, misalnya kemampuan dari pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat dibuktikan bahwa penilaian kinerja (X_1), metode penilaian kinerja (X_2), penilai (X_3), pelaksanaan penilaian kinerja (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan koefisien regresi arah positif, yang berarti bahwa kenaikan penilaian kinerja (X_1), metode penilaian kinerja (X_2), penilai (X_3), pelaksanaan penilaian kinerja (X_4) akan menyebabkan kenaikan prestasi kerja dan sebaliknya. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Variabel-variabel prestasi kerja yang terdiri dari penilaian kinerja (X_1), metode penilaian kinerja (X_2), penilai (X_3), pelaksanaan penilaian kinerja (X_4) berpengaruh terhadap prestasi kerja secara statistik dapat diterima atau teruji.

Hasil Pengujian Hipotesis.

Uji F

Tabel 4.17
Hasil Uji F ANOVA

Model	F_{tabel}	F_{hitung}	Sig
X1,	2,68	34,636	0,000
X2,			
X3,			
X4			

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 34,636 dengan tingkat probabilitas (tingka pengaruh) sebesar 0,000; F_{tabel} sebesar 2,68 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh dikarenakan akan $F_{\text{tabel}} >$ dari nilai F_{hitung} atau tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas : penilaian kinerja (X_1), metode penilaian kinerja (X_2), penilai (X_3), pelaksanaan penilaian kinerja (X_4) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (prestasi kerja) dan menunjukkan bahwa bahwa hipotesis pertama diterima.

Uji t

Tabel 4.18

Nilai Uji t_{hitung} dan t_{tabel}

Model	T tabel	Koefisien Beta	t	Sig
X1	2,000	0,903	2,956	0,005
X2	2,000	0,273	3,763	0,000
X3	2,000	0,379	2,256	0,029
X4	2,000	0,165	2,790	0,008

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Variabel X_1 (penilaian kinerja)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ jadi H_0 ditolak atau H_a diterima, dan terbukti variabel X_1 (penilaian kinerja) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

2) Variabel X_2 (metode penilaian kinerja)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak atau H_a diterima, dan terbukti variabel X_2 (metode penilaian kinerja) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

3) Variabel X_3 (penilai)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ jadi H_0 ditolak atau H_a diterima, dan terbukti variabel X_3 (penilai) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

4) Variabel X_4 (pelaksanaan penilaian kinerja)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ jadi H_0 ditolak atau H_a diterima, dan terbukti variabel X_4 (pelaksanaan penilaian kinerja) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Indikator Penilaian Kinerja (X_1) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh variabel indikator penilaian kinerja terhadap variabel prestasi kerja. Tanggapan terbesar dari variabel Penilaian Kinerja dengan persentase 68% mengenai kelengkapan indikator penilaian tentang karakteristik dan ketersediaan standar penilaian berdasarkan kerjasama dengan rata 4,0. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan adanya indikator penilaian yang lengkap dan adanya kerjasama diantara karyawan. Variabel penilaian kinerja dilihat dari penilaian tentang karakteristik, ketersediaan standar penilaian, kelengkapan indikator penilaian berdasarkan

kerjasama, ketersediaan standar penilaian berdasarkan kerjasama, kecepatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, ketepatan pada apa yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulida (2004) yang menyatakan unsur-unsur yang nilai berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh pendapat.

2. Pengaruh Metode Penilaian Kinerja (X_2) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh metode penilaian kinerja terhadap variabel prestasi kerja. Tanggapan terbesar dari variabel Metode Penilaian Kinerja dengan persentase 66% mengenai kesesuaian metode penilaian dengan tujuan penilaian, dengan rata-rata sebesar 4,04%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan adanya kesesuaian penilaian dengan tujuan penilaian. Metode penilaian kinerja dilihat dari kesesuaian metode penilaian dengan indikator yang dinilai, kesesuaian metode penilaian dengan tujuan penilaian, kestabilan metode penilaian dalam menilai kinerja karyawan, konsistensi ukuran penilaian kinerja, kepekaan metode penilaian dalam membedakan karyawan yang berhasil, kepekaan metode penilaian dalam membedakan pribadi karyawan, metode penilaian dapat mendukung produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Penilai (X_3) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh penilai terhadap variabel prestasi kerja. Tanggapan terbesar dari variabel Penilaian (X_3) dengan persentase 76% mengenai pimpinan telah memberikan penilaian atas hasil kerja bawahan, dengan rata-rata sebesar 4,60%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju adanya pimpinan yang memberikan penilaian atas hasil kerja bawahan. Penilai diketahui obyektif dalam memberikan penilaian atas hasil kerja, penilaian sudah mampu memberikan kemauan kepada para karyawannya untuk mengoreksi diri sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel indikator penilaian kinerja (X_1), metode penilaian kinerja (X_2), penilai (X_3), pelaksanaan penilaian kinerja (X_4) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada karyawan

atas hasil kerja rekan sejawat secara obyektif, penilaian dilakukan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan perusahaan, mengetahui kemampuan karyawan yang akan dinilai, memberikan penilaiannya atas benar atau salah yang dilakukan, mengetahui uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang akan dinilainya, teman sekerja dilibatkan dalam penilaian, memberikan penilaian atas hasil kerja bawahan.

4. Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja (X_4) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y).

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh pelaksanaan penilaian kinerja terhadap variabel prestasi kerja. Tanggapan terbesar dari variabel Pelaksanaan Penilaian Kinerja (X_4) dengan persentase 58% mengenai penilaian yang dilakukan secara tepat waktu sesuai jadwal, dengan rata-rata sebesar 4,18%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju apabila pimpinan memberikan penilaian tepat waktu sesuai jadwal agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan. Variabel pelaksanaan penilaian menunjukkan penilaian formal dilakukan secara periodik, penilaian yang dilakukan secara tepat waktu sesuai jadwal, penilaian di dalam pekerjaan secara formal, penilaian di luar pekerjaan baik secara formal maupun informal.

5. Pengaruh Penilaian Kinerja Yang Terdiri Variabel Indikator Penilaian Kinerja (X_1), Metode Penilaian Kinerja (X_2), Penilai (X_3) Dan Pelaksanaan Penilaian Kinerja (X_4) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara Penilaian kinerja yang terdiri Indikator penilaian kinerja (X_1), metode penilaian kinerja (X_2), penilai (X_3) dan pelaksanaan penilaian kinerja (X_4) terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,733, dengan nilai F_{hitung} sebesar 34,636 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja di CV Shuttlecock Nasional sudah cukup baik sehingga

bagian produksi CV. Shuttlecock Nasional sebesar 0,733.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel indikator penilaian kinerja (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada karyawan bagian produksi CV. Shuttlecock Nasional sebesar 0,903.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel metode penilaian kinerja (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada

karyawan bagian produksi CV. Shuttlecock Nasional sebesar 0,273.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penilai (X_3) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada karyawan bagian produksi CV. Shuttlecock Nasional sebesar 0,379.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelaksanaan penilaian kinerja (X_4) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada karyawan bagian produksi CV. Shuttlecock Nasional sebesar 0,165 .

Saran

1.Saran Bagi Perusahaan

Program penilaian kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Shuttlecock Nasional, maka sebaiknya program penilaian kinerja dipertahankan dan dikelola dengan lebih baik lagi. Sehingga kemampuan karyawan dapat bertambah dalam berbagai hal yang nantinya akan memenuhi kebutuhan perusahaan, perilaku karyawan akan lebih baik lagi dalam menghadapi suatu pekerjaan yang disertai dengan penggambaran nyata, dan motivasi karyawan dalam mengikuti pelaksanaan program pelatihan ataupun dalam setiap pekerjaannya tetap terjaga.

Disarankan kepada CV. Shuttlecock Nasional untuk terus meningkatkan kualitas penilaian kinerja kepada karyawan, untuk meningkatkan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, dalam hal ini bagaimana para karyawan tersebut memiliki dorongan yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugasnya.

2.Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti lain, untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan sub variabel lain dalam penelitian sehingga dapat diketahui variabel atau faktor lain selain pelaksanaan program penilaian kinerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ambarwati. 2011. *Manajemen Prestasi Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: CV Rajawali.

Dessler, G. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Renhalindo.

Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.

Handoko, T.H. 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.

Hasibuan, S.P.M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sami'an. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.