

### BAB III

#### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

##### A. Sejarah Berdirinya PT. Sumiati Ekspor Internasional

PT. Sumiati Ekspor Internasional adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ekspor dan impor handicraft atau barang kerajinan tangan yang berkedudukan di Bali. Didirikan oleh Hj. Sumiati yang memulai usahanya dari sebuah *home industry* pada tahun 1985 dan dibentuk menjadi usaha yang berbadan hukum CV pada tahun 1987. Pada tahun 1997 perusahaan ini mengubah statusnya menjadi usaha yang berbadan hukum PT.

Pada tahun 1999 PT. Sumiati Ekspor Internasional mengalami tingkat penjualan tertinggi. Hal ini dapat dilihat dari total jumlah karyawan pada PT. Sumiati Ekspor Internasional yang mencapai angka hingga 2100 orang karyawan dan saat ini karyawan yang bekerja di perusahaan ini mencapai angka 549 orang karyawan.

PT. Sumiati Ekspor Internasional juga memiliki anak perusahaan yang bergerak di bidang *cargo* atau pengiriman barang yang berkedudukan di Surabaya. Perusahaan itu bernama Sumiati Trans. Tujuan didirikannya Sumiati Trans ini adalah untuk memudahkan dan mengurangi biaya pada pengiriman hasil industri PT. Sumiati Ekspor Internasional ke negara tujuan pengiriman dari Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya.

Hj. Sumiati selaku pemilik PT. Sumiati Ekspor Internasional pernah dipercaya untuk menjabat sebagai Ketua GIMSI (Gabungan Importir Seluruh Indonesia) Cabang Bali, dan pernah menerima penghargaan sebagai Eksportir terbesar di Bali dalam melayani pesanan handicraft dan kerajinan tangan lainnya untuk pasar Eropa, Amerika, Australia, Jepang dan masih banyak lainnya.

## **B. Visi dan Misi PT. Sumiati Ekspor Internasional**

### **a. Visi PT. Sumiati Ekspor Internasional**

PT. Sumiati Ekspor Internasional merasa perlu untuk menyatakan pandangannya secara eksplisit bentuk masa depan organisasi yang dikehendakinya. Dan semua itu diwujudkan melalui visi dari PT. Sumiati Ekspor Internasional yaitu, “Melestarikan kerajinan budaya di Indonesia, khususnya yang berada di Bali.”

### **b. Misi PT. Sumiati Ekspor Internasional**

Atas dasar rumusan visi itulah PT. Sumiati Ekspor Internasional harus memiliki sesuatu yang harus diemban oleh semua komponen organisasi yang kesemuanya di lakukan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan di dalam visi tersebut. Dan semuanya itu dapat terwujud melalui misi PT. Sumiati Ekspor Internasional yaitu : “Memperkenalkan dan memasarkan hasil kerajinan tangan atau handicraft kepada dunia internasional dan mensejahterakan para pengrajin dunia usaha menengah ke bawah”.

### C. Struktur Organisasi PT. Sumiati Ekspor Internasional

PT. Sumiati Ekspor Internasional terdiri dari dua *business development* yang dipimpin oleh seorang *general manager*, dimana didalam masing-masing *business development* tersebut terdapat departemen-departemen yang dipimpin oleh seorang *manager*. Para *manager* dari setiap departemen tersebut akan memberikan laporan dari setiap pekerjaannya kepada *general manager*. Ini dapat dilihat dari struktur organisasi dari PT. Sumiati Ekspor Internasional sebagai berikut :

- *Business Development Manager (BDM)*

Di dalam BDM terdapat beberapa divisi yang dibawahinya antara lain :

- *Marketing*

Divisi ini bertugas untuk mencari dan menjaga hubungan baik dengan pelanggan serta memenuhi setiap keinginan dari pelanggan melalui produk yang sesuai dengan pesanan pelanggan.

- *Showroom*

Showroom merupakan bagian dari dari divisi marketing dimana bagian ini melakukan penjualan dari contoh-contoh barang yang di pajang.

- *Product Development*

Divisi ini memiliki kewenangan untuk membuat pengembangan-pengembangan dari produk yang ada dan mengkreasikan produk baru yang belum pernah ada sebelumnya.

- *Merchandiser & Shipping Department*

Divisi ini bertugas untuk melakukan pengepakan dan pengiriman barang yang telah selesai di produksi sehingga produk tersebut tetap aman sampai di tujuan.

- *Costing*

Divisi ini bertugas melakukan penghitungan terhadap suatu barang mulai dari produk tersebut hendak di produksi hingga berapa harga penjualan dari sebuah produk.

- *Catalogue and Website*

Divisi ini memiliki kewenangan untuk memasukan foto atau gambar dari suatu produk ke dalam katalog dan brosur hingga *meng-update* website dari PT. Sumiati Ekspor Internasional.

- *Finance & Accounting*

Divisi ini bertugas untuk mengatur keuangan perusahaan sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik.

- *Purchasing*

Divisi ini bertugas untuk *men-supply* setiap barang yang di butuhkan oleh perusahaan baik untuk produksi maupun yang lainnya.

- *Production*

Divisi ini bertugas untuk mengolah barang sesuai dengan pesanan dan keinginan pelanggan.

- *Business Development Colleague (BDC)*

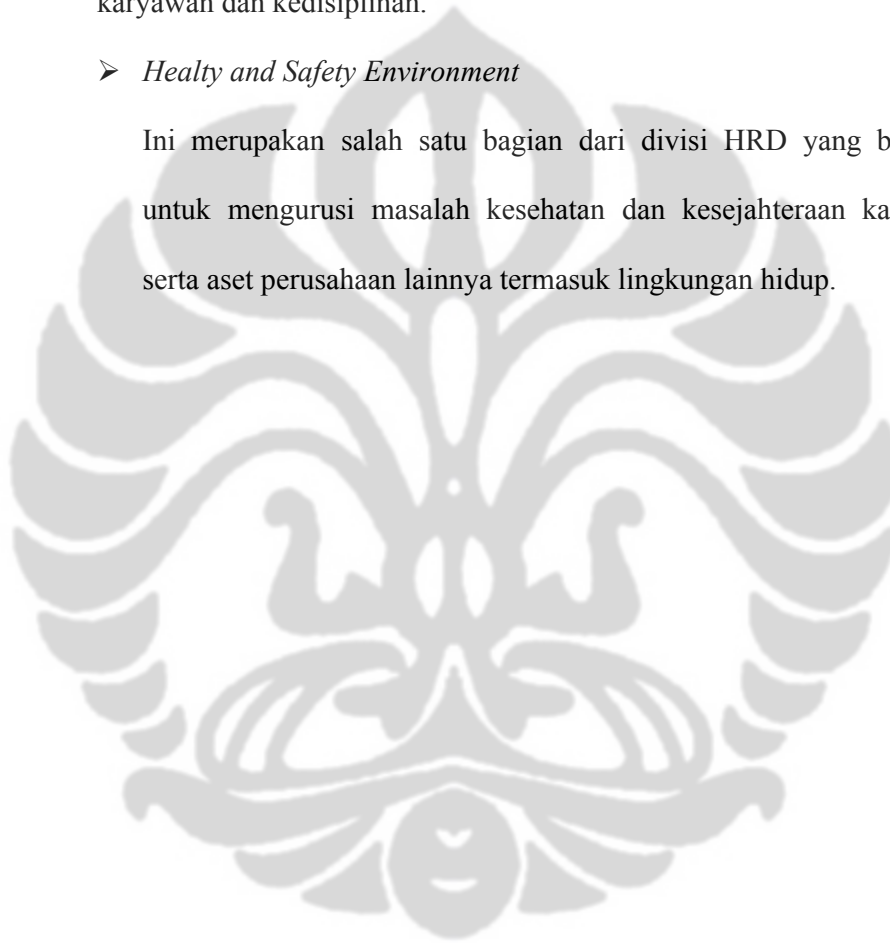
Pada BDC ini terdapat divisi :

- *Human Resource Department*

Bertugas untuk mengatur kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan karyawan dan kedisiplinan.

- *Healty and Safety Environment*

Ini merupakan salah satu bagian dari divisi HRD yang bertugas untuk mengurus masalah kesehatan dan kesejahteraan karyawan serta aset perusahaan lainnya termasuk lingkungan hidup.



## BAB IV

### ANALISA HUBUNGAN ANTARA KINERJA DENGAN PENINGKATAN KARIER

Hasil penelitian ini dianalisis secara kuantitatif. Dalam menguji hipotesis, penulis menggunakan *p value*, dan untuk mengukur tingkat kekuatan hubungan, menggunakan SPSS 15 dengan metode koefisien korelasi Rank Spearman. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel dependent dan variabel independent dalam penelitian ini adalah kinerja dan peningkatan karier. Sebagaimana yang telah diungkapkan pada Bab II. Sebelumnya akan dibahas terlebih dahulu, mengenai deskripsi data responden yang mencakup jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status perkawinan.

#### A. Karakteristik Responden

##### 1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, data responden dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	30	41.7
Wanita	42	58.3
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil penelitian bulan Mei 2008

Dari hasil pengolahan data terhadap 72 responden, diperoleh hasil bahwa jumlah karyawan wanita staf back office di PT Sumiati Ekspor Internasional lebih banyak daripada karyawan pria. Jumlah karyawan pria adalah 30 orang atau 41,7% dari total responden, sedangkan karyawan wanita berjumlah sebanyak 42 orang atau 58,3% dari total responden.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden sebagian besar adalah berjenis kelamin wanita, sebagaimana mana yang diungkapkan oleh Manajer HRD, bahwa hal ini disebabkan karena:

*“PT Sumiati Ekspor Internasional bergerak dibidang handicraft, dimana dibutuhkan lebih banyak ketelitian, kecermatan dan keterampilan dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan wanita dianggap lebih memiliki ketelitian dan kecermatan dalam bekerja, sehingga PT. Sumiati Ekspor Internasional memilih lebih banyak memperkerjakan karyawan wanita dibandingkan karyawan pria”*

## 2. Lama Bekerja

Dilihat dari lama masa bekerja di PT Sumiati Ekspor Internasional dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Lama bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	3	4.2
1-4 tahun	15	20.8
5-8 tahun	38	52.8
9-12 tahun	16	22.2
> 12 tahun	0	0
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil penelitian bulan Mei 2008

Dari 72 responden staf back office PT Sumiati Ekspor Internasional, jumlah karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun adalah 3 orang responden yaitu sebanyak 4,2%, yang bekerja selama 1 hingga 4 tahun sebanyak 15 orang yaitu 20,8%, yang bekerja selama 5 hingga 8 tahun sebanyak 38 responden yaitu 52,8% dan yang bekerja selama 9 hingga 12 tahun sebanyak 16 responden yaitu 22,2%.

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat bahwa jumlah staf back office yang bekerja di PT Sumiati Ekspor Internasional umumnya bekerja cukup lama di perusahaan tersebut. Hal ini dapat terlihat dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa 38 orang responden atau 58% karyawan bekerja selama 5 hingga 8 tahun dan 16 responden atau 22.2% bahkan bekerja selama 9 hingga 12 tahun.

Ini dikarenakan karyawan sudah merasa nyaman selama bekerja di PT Sumiati Ekspor Internasional karena perusahaan dianggap telah mampu memperhatikan kesejahteraan karyawannya serta peningkatan karier karyawan juga sangat di perhatikan oleh perusahaan. Hal ini diungkapkan oleh salah satu responden selaku salah seorang staf back office PT Sumiati Ekspor Internasional.



### 3. Pendidikan Terakhir Responden

Kondisi data responden berdasarkan tingkat pendidikannya terlihat pada tabel

4.3 berikut :

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
SD	0	0
SMP	5	6,9
SMA	24	33,3
Diploma	15	20,8
Sarjana	28	38,9
Magister	0	0
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil penelitian bulan Mei 2008

Dilihat dari latar belakang pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang sarjana yaitu sebanyak 28 orang atau 38,9%, berikutnya SMA yaitu sebanyak 24 orang atau 33,3% dan diploma yaitu sebanyak 15 orang atau 20,8% lalu SMP sebanyak 5 orang responden atau 6,9%. Dari data responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat bahwa responden yang terdapat pada staf back office PT Sumiati Ekspor Internasional berasal dari tingkat pendidikan SMP sampai tingkat pendidikan sarjana.

Identitas berdasarkan tingkat pendidikan dipilih untuk mengetahui lebih jauh bagaimana latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh para setiap responden yang menjadi objek penelitian. Apakah latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi peningkatan karier bagi karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Tapi pada kenyataannya di PT Sumiati Ekspor Internasional hal ini bukan merupakan sebuah kendala. Ini dikarenakan komitmen yang di pegang teguh oleh manajemen PT Sumiati Ekspor Internasional yaitu walaupun sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan sarjana namun PT Sumiati Ekspor Internasional tetap mengupayakan karier bagi seluruh karyawannya walaupun mereka tidak memiliki tingkat pendidikan yang tinggi seperti staf back office yang hanya memiliki tingkat pendidikan akhir SMP.

Karena di PT Sumiati Ekspor Internasional setiap orang berhak mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengupayaan kariernya. Dimana pengupayaan karier tidak hanya dilihat berdasarkan latar belakang pendidikan semata tapi juga kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Hal ini diungkapkan dalam wawancara dengan Direktur Utama PT Sumiati Ekspor Internasional.

#### 4. Status perkawinan

Dilihat dari status perkawinan, distribusi frekuensi responden dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Status Perkawinan**

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
Belum Menikah	25	34,7
Menikah	47	65,3
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil penelitian bulan Mei 2008

Dari 72 orang staf back office PT Sumiati Ekspor Internasional yang menjadi responden, sebanyak 25 orang atau 34,7% memiliki status belum menikah. Sedangkan sisa responden yang berjumlah sebanyak 47 orang atau 65,3% telah menikah.

Data identitas berdasarkan status yang dimiliki oleh karyawan dipilih untuk mengetahui secara detail mengenai latar belakang responden, apakah telah berkeluarga atau belum.

Pada data responden berdasarkan status perkawinan terlihat bahwa sebagian besar responden telah menikah :

*“hal ini dikarenakan staf back office yang bekerja di PT Sumiati Ekspor Internasional banyak di dominasi oleh kaum wanita, di mana wanita kecenderungannya lebih memiliki kesiapan mental untuk menikah lebih muda dibandingkan pria”*

## **B. Analisis Statistika Deskriptif Hubungan Antara Kinerja Dengan Peningkatan Karier Staf Back Office PT Sumiati Ekspor Internasional**

Pada sub bab ini, akan dipaparkan dan dijelaskan mengenai hubungan antara kinerja dengan peningkatan karier bagi staf back office PT Sumiati Ekspor Internasional. Untuk itu akan dilakukan uji bivariat berdasarkan dimensi yang terdapat pada kuesioner, sehingga akan diperoleh gambaran deskriptif tentang hubungan antara kinerja dengan peningkatan karier staf back office PT Sumiati Ekspor Internasional.

Untuk memberikan interpretasi atas hasil jawaban responden, maka digunakan sebagai acuan dapat dilihat tabel 4.5 sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Intepretasi Kategori Analisis Deskriptif**

Kategori	Interval Nilai
Baik	76-100%
Cukup Baik	56-75%
Kurang Baik	40-55%
Tidak Baik	>40%

Sumber : Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2001)

Dalam melakukan presentase, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menentukan Nilai Harapan (NH), nilai ini dapat diketahui dengan mengalikan jumlah responden dengan skor tertinggi. Dalam hal ini jumlah responden sebanyak 72 orang dan nilai tertinggi adalah 5, sehingga nilai harapannya adalah 360 (72 x 5).
- 2) Mengukur Nilai Skor (NS). Nilai ini dapat dicari dengan menjumlahkan hasil kali antara frekuensi (f) pada masing-masing alternatif jawaban dengan skor jawaban.
- 3) Menentukan kategorinya yaitu dengan menggunakan rumus:

$$\frac{\text{Nilai Skor}}{\text{Nilai Harapan}} \times 100\%$$

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui kategori dari masing-masing variabel.

### **1. Analisis Kinerja pada Staf Back Office PT. Sumiati Ekspor Internasional**

Analisis deskriptif untuk variabel kinerja akan dijelaskan berdasarkan indikatornya. Analisis deskriptif ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 15. Dari hasil analisis tersebut, maka dapat diketahui apakah kinerja terhadap PT. Sumiati Ekspor Internasional dikategorikan baik, cukup baik, kurang baik atau tidak baik, dengan melihat nilai persentase atau skor dari masing-masing indikator yang ada.

Pada variabel kinerja terdiri dari 20 item pernyataan dan untuk lebih jelas mengenai kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					NS	NH	Skor (%)
		STS	TS	KS	S	SS			
1.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	-	1	16	42	13	283	360	78,6
2.	Saya berusaha melakukan pekerjaan dengan teliti dan rapi	-	1	12	30	29	303	360	84,2
3.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan akurat	-	7	18	45	2	258	360	71,6
4.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	18	10	39	5	247	360	68,6
5.	Saya mengetahui hal-hal apa saja yang berkaitan dengan pekerjaan yang saya kerjakan	-	6	8	53	5	276	360	76,7
6.	Saya selalu memperhatikan penampilan saya agar terlihat sopan dan rapi	1	13	8	49	1	252	360	70
7.	Saya berusaha untuk selalu ramah dalam lingkungan kerja	-	5	9	36	22	291	360	80,8
9.	Saya berusaha untuk selalu mengutamakan kepentingan pekerjaan diatas kepentingan pribadi	-	8	11	45	8	269	360	74,7
10.	Saya memiliki kemampuan untuk membina hubungan baik dengan orang lain	-	5	8	58	1	271	360	75,3
11.	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu berkoordinasi dengan divisi lain	-	9	6	55	2	266	360	73,9

12.	Saya selalu memberi dukungan kepada sesama rekan kerja agar bisa lebih baik	-	1	3	44	24	307	360	85,3	
13.	Dalam divisi maupun antar divisi saya selalu saling membantu dalam memecahkan masalah	-	-	2	48	22	308	360	85,6	
14.	Saya selalu berusaha untuk menghindari konflik kerja yang mengakibatkan perpecahan	-	3	7	52	10	285	360	79,2	
15.	Saya sadar akan pentingnya akurasi dalam bekerja	-	2	5	42	23	302	360	83,9	
16.	Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi di kantor setiap tahunnya	-	5	11	49	7	274	360	76,1	
17.	Saya selalu berinisiatif untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan	-	4	10	43	15	285	360	79,2	
18.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal	-	2	4	56	10	290	360	80,5	
19.	Saya berusaha untuk memperbaiki kesalahan pada pekerjaan yang dilakukan	-	33	22	13	4	204	360	56,7	
20.	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan secara mandiri tanpa harus menunggu instruksi dari atasan	-	3	8	42	20	296	360	82,2	
Skor keseluruhan							77,18			

Sumber : Hasil Penelitian bulan Mei 2008

\*)Keterangan:

NH = Mengalikan jumlah responden dengan skor tertinggi.

NS = NH X Frekuensi

Skor = Nilai Skor

$\frac{\text{Skor}}{\text{Nilai Harapan}} \times 100\%$

Pernyataan 1 sampai 20 memiliki skor keseluruhan sebesar 77,18% termasuk pada interval 76 – 100% atau masuk dalam kategori baik. Maka dapat dikatakan bahwa responden benar-benar mengetahui apa yang dirasakannya, hal tersebut menunjukkan bahwa responden sudah dapat melaksanakan kinerja yang baik dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus dapat menjaga kinerja di dalam perusahaan agar tetap berjalan dengan baik.

Persentase tertinggi yaitu sebesar 85,6% terdapat pada pernyataan no. 13 yang menyatakan “Dalam divisi maupun antar divisi saya selalu saling membantu dalam memecahkan masalah”. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa budaya dari organisasi untuk saling tolong menolong dalam memecahkan masalah sudah sangat dirasakan dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan PT Sumiati Ekspor Internasional. Ini tentu saja baik secara langsung maupun tidak langsung memiliki andil dalam perbaikan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Karena dengan adanya rasa saling membantu di dalam diri karyawan akan memudahkan dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang muncul di dalam perusahaan. Tentu saja hal ini juga memudahkan bagi manajemen dari PT. Sumiati Ekspor Internasional dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya.

Sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan no. 19 yaitu sebesar 56,7% yaitu yang menyatakan bahwa “ Saya berusaha untuk memperbaiki kesalahan pada pekerjaan yang dilakukan.” Ini terjadi dikarenakan karyawan merasa cukup puas dengan apa yang telah di kerjakan. Hal ini bila diabaikan dapat menghambat perkembangan karyawan dan perusahaan karena tanpa adanya kesadaran dalam diri karyawan dalam hal berusaha memperbaiki kesalahan pada

pekerjaan yang dilakukan maka setiap kesalahan yang muncul akan berlangsung secara terus menerus dan tentu saja perusahaan harus mengambil tindakan untuk mengantisipasi permasalahan ini dengan pemberian pelatihan dan motivasi bagi setiap karyawannya.

## 2. Analisis Peningkatan Karier pada Staf Back Office PT. Sumiati Ekspor Internasional

Pada tabel 4.7 berikut dapat dilihat hasil analisis dari variabel peningkatan karier.

**Tabel 4.7**  
**Jawaban Responden untuk Peningkatan Karier**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					NS	NH	Skor (%)
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Pengembangan karier dapat meningkatkan kemampuan manajerial saya dalam memikul tanggung jawab yang lebih besar	-	1	22	43	6	270	360	75
2	Pengembangan karier dapat meningkatkan berbagai kemampuan teknis secara lebih mendalam	-	-	-	26	46	274	360	76,1
3	Keinginan saya untuk memperoleh adanya jaminan dan kestabilan dalam pekerjaan telah tercapai	-	-	2	39	31	317	360	88
4	Perusahaan memiliki keinginan berbuat sesuatu yang lebih besar dalam kehidupan karyawannya	-	-	10	39	23	301	360	83,6



5	Saya memiliki keinginan untuk bekerja lebih mandiri sehingga lebih mengembangkan potensi diri	-	-	9	49	14	293	360	81,4
Skor keseluruhan		80,8							

Sumber : Hasil Penelitian bulan Mei 2007

\*)Keterangan:

NH = Mengalikan jumlah responden dengan skor tertinggi.

NS = NH X Frekuensi

Skor =  $\frac{\text{Nilai Skor}}{\text{Nilai Harapan}} \times 100\%$

Dari tabel tersebut dapat diketahui, peningkatan karier pada PT Sumiati Ekspor Internasional dapat dikategorikan baik dengan nilai presentase secara keseluruhan 80,8%. Para responden telah memiliki *performance* yang cukup baik dimata perusahaan sehingga hal ini menggambarkan bahwa peningkatan karier pada PT. Sumiati Ekspor Internasional sudah berfungsi dengan efektif.

Persentase tertinggi dapat dilihat dari pernyataan “Keinginan saya untuk memperoleh adanya jaminan dan kestabilan dalam pekerjaan telah tercapai” sebesar 88% yang artinya sebagian besar karyawan telah merasa adanya jaminan dari perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Ini merupakan suatu hal yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan dan meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.

Dan persentase terendah adalah 75% dari pernyataan “Pengembangan karier dapat meningkatkan kemampuan manajerial saya dalam memikul tanggung jawab yang lebih besar” dimana masih terdapatnya karyawan yang masih merasa bahwa munculnya perasaan kurang mampu dalam diri mereka untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar lagi secara manajerial. Ini membuat munculnya perasaan tidak siap bila suatu waktu karyawan tersebut harus menduduki posisi yang baru dengan keahlian dan tanggung jawab yang baru pula.

### 3. Analisis Hubungan antara Variabel Kinerja dengan Peningkatan Karier

Dengan menggunakan program SPSS 15, perhitungan statistik untuk pengujian hipotesis yang meliputi pengujian koefisien korelasi dan uji signifikansi dengan uji Z karena sampel yang digunakan lebih dari 72 sampel.

Untuk melihat korelasi dari kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.8**  
**Korelasi Nonparametris Variabel**  
**Kinerja dengan Peningkatan Karier**  
**Correlations**

			REGR factor score 1 for analysis 1	REGR factor score 1 for analysis 1
Spearman's rho	Kinerja	Correlation Coefficient	1,000	,772(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	72	72
	Peningkatan Karier	Correlation Coefficient	,772(**)	1,000
Sig. (2-tailed)		,000	.	
		N	72	72

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

Sumber : Hasil olahan data dengan menggunakan SPSS 15

Dari tabel Korelasi nonparametris pada variabel kinerja dengan peningkatan karier dapat dilihat ternyata nilai dari variabel kinerja (X) mempunyai hubungan atau korelasi dengan variabel peningkatan karier (Y) dengan tingkat kekuatan hubungan ( $r$ ) yaitu sebesar 0,772. Yang artinya semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka semakin terlihat adanya peningkatan karier karyawan tersebut di dalam perusahaan.

Dengan kinerja yang baik dari karyawan tersebut berarti karyawan tersebut telah mengupayakan segala yang terbaik dari dirinya untuk perusahaan dimana hal tersebut secara langsung atau tidak langsung akan membawa keuntungan bagi perusahaan. Perusahaan pun akan bertindak hal yang sama dalam arti akan berusaha mengupayakan yang terbaik bagi karyawannya dengan memberikan kesempatan bagi setiap karyawannya untuk meningkatkan kemampuannya dan mengembangkan potensinya dengan peningkatan karier.

Besaran korelasi ini yang dapat dilihat dari tabel diatas, mencerminkan bahwa antara kinerja dengan peningkatan terdapat hubungan, yang termasuk ke dalam kategori kuat, yang dapat dilihat pada tabel intepretasi koefisien berikut :

**Tabel 4.9**  
**Pedoman Intepretasi 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

Sumber: Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2001) Hal. 75

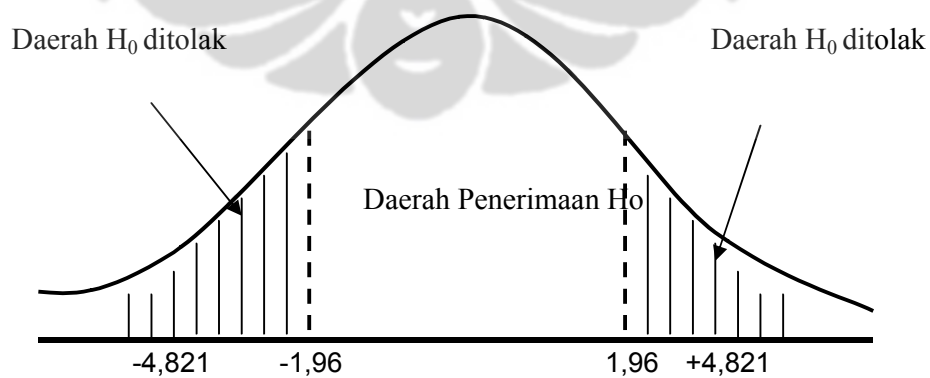
Untuk memperkuat data, maka dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis nol ( $H_0$ ) yang diajukan pada penelitian ini. Pada  $\alpha = 0,05$  dengan pengujian dua arah, untuk penggunaan sampel lebih dari 30 ( $n > 30$ ) maka dipergunakan tabel nilai Z sehingga dapat diketahui bahwa  $Z_{(0,5-\alpha/2)}$  adalah 1,96, jika dilihat pada tabel Z, maka daerah penerimaan  $H_0$  terletak diantara -1,96 dan +1,96.

Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh nilai  $Z_{hitung}$  adalah sebesar 4,821. Didapatkan  $Z_{tabel} = 1,96$  dengan signifikansi 0,05

Apabila  $Z_{hitung} (4,821) > Z_{tabel} (1,96)$  berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara variabel kinerja dengan peningkatan karier. Penjelasan mengenai perhitungan diatas dapat dilihat dari gambar berikut:

**Gambar 4.1**

**Kurva Penerimaan  $H_a$  dan  $H_0$**



Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan perhitungan diatas yaitu didapatkan korelasi negatif yang nyata dan signifikan antara kinerja dengan peningkatan karier yang memiliki kekuatan hubungan 0,772 yang berarti bahwa semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan semakin baik pula peningkatan karier karyawan tersebut didalam perusahaan, begitu pula sebaliknya jika semakin buruk kinerja seorang karyawan di dalam perusahaan maka akan semakin buruk pula peningkatan karier karyawan tersebut pada PT. Sumiati Ekspor Internasional dalam arti PT. Sumiati Ekspor Internasional akan berusaha mengupayakan peningkatan karier bagi setiap karyawannya yang memiliki kinerja yang baik namun bila karyawan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik maka PT. Sumiati Ekspor Internasional tidak akan mengupayakan peningkatan karier bagi karyawan tersebut.