

# ANALISIS KOMPARATIF *PERFORMANCE* FINALIS RISING STAR INDONESIA MUSIM 1

Oleh : Ajimat

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa perbedaan *performance* penyanyi para finalis kontestan rising star Indonesia musim 1. Penelitian ini menggunakan metode komparatif dengan pendekatan kuantitatif dan pengujian Hipotesis. Dengan teknik *library research*. Teknik penentuan sampel dengan sampel jenuh dimana semua anggota populasi adalah sampel yaitu sebanyak 14 finalis.

Teknik analisis data yang digunakan analisis varians klasifikasi tunggal (*one way anova*). Dari hasil Pengujian dan analisis diperoleh harga F hitung lebih kecil dari pada F tabel ( $2,26 < 3,24$ ). Sehingga hipotesis nol yang diterima yang berarti tidak terdapat perbedaan *performance* para finalis baik pada babak audisi langsung, babak duel dan babak final duel.

**Kata Kunci** : Rising Star Indonesia, performance, anova.

## PENDAHULUAN

### LATAR BELAKANG

Derasnya arus globalisasi telah memaksa setiap negara untuk melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan daya saing. Setiap negara berupaya untuk memunculkan keunggulan produk yang dihasilkan oleh bangsanya. Begitu pula dengan Indonesia, industri kreatif adalah salah satu industri yang menjadi prioritas dalam upaya indonesia menyongsong pasar global khususnya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Menurut Perpres RI nomor 70 tahun 2012 tentang perubahan kedua atas peraturan presiden nomor 54 tahun 2010 tentang pengadaan barang/jasa pemerintah, industri kreatif adalah industri yang

berasal dari pemanfaatan kreatifitas, gagasan orisinal, keterampilan, dan bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan melalui penciptaan dan pemanfaatan daya kreasi dan daya cipta.

Berdasarkan pemetaan yang telah dilakukan oleh departemen perdagangan republik Indonesia, salah satu bentuk industri kreatif adalah musik. Segala kegiatan yang berhubungan dengan komposisi, pertunjukkan, produksi dan reproduksi serta distribusi rekaman suara dikategorikan sebagai musik. Muncul berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh berbagai stasiun radio dan televisi sebagai upaya untuk memberikan hiburan bagi masyarakat dan memajukan industri musik nasional seperti Indonesian idol,

akademi fantasi, rising star Indonesia dan lain sebagainya. Rising star Indonesia adalah ajang pencarian bakat dan kompetisi menyanyi yang pertama di Indonesia dimana masyarakat dapat menilai dengan menggunakan ponsel pintar.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**ANALISIS KOMPARATIF *PERFORMANCE* FINALIS RISING STAR INDONESIA MUSIM 1**”

#### **PEMBATASAN MASALAH**

Mengingat keterbatasan peneliti baik waktu, tenaga, maupun biaya, maka pada penelitian ini peneliti memberikan pembatasan permasalahan pada perbedaan *performance* finalis dalam ajang kompetisi dan pencarian bakat Rising Star Indonesia musim 1 dari mulai audisi langsung, babak duel hingga final duel.

#### **PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka untuk mencegah terjadinya kerancuan dalam pembahasan, perlu penulis berikan suatu perumusan masalah bagaimana perbedaan *performance* finalis rising star Indonesia musim 1 pada saat audisi langsung, babak duel dan final duel?

#### **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan *performance* finalis rising star Indonesia musim 1 pada saat audisi langsung, babak duel dan final duel.

#### **TINJAUAN TEORETIS**

##### **1. Kompetisi Rising Star Indonesia musim 1**

Rising Star Indonesia adalah acara realitas kompetisi menyanyi dan ajang pencarian bakat Indonesia yang mulai mengudara di stasiun TV RCTI pada tanggal 28 Agustus 2014. Acara ini diadaptasi dari kompetisi menyanyi Amerika Serikat berjudul Rising Star, yang ditayangkan oleh ABC. Format program ini adalah dengan cara mengajak pemirsa untuk memilih kontestan melalui aplikasi telepon pintar (Wikipedia, 2014).

Dalam kompetisi menyanyi rising star, dewan juri adalah para pakar musik dan selebritas serta pemirsa di rumah. Para juri dapat memberikan penilaian yang akan menentukan persentase perolehan kontestan, dimana bagi peserta yang memiliki persentase tinggi dibandingkan

kontestan lain akan dapat lolos ke babak selanjutnya.

## 2. *Performance*

Rivai dan Basri (2005), mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Jika dilihat dari asal katanya, maka kata kinerja berasal dari Bahasa Inggris, *performance* dengan kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*) ; (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill, as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*) ; dan (4) melaksanakan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Gomes (2003), menyatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2008), kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.

Mink (1993) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu :

- 1) Berorientasi pada prestasi
- 2) Memiliki percaya diri
- 3) Berpengendalian diri
- 4) Kompetensi

Hasibuan (2001), mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sulistiyani dan Rosidah (2003), mengatakan bahwa Kinerja seseorang

merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Rivai (2004), mengemukakan kinerja sebagai perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja penyanyi finalis rising star Indonesia musim 1 adalah keseluruhan upaya dalam menyajikan suatu hiburan bagi penikmatnya yang didasarkan pada kemampuan olah suara, olah gerak, dan olah jiwa.

#### a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (1991), terdapat tiga kelompok variabel yang dapat menentukan kinerja yaitu:

##### 1) Atribut Individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu, akan dapat membedakan individu satu dengan yang lainnya. Kelompok variabel ini merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan (*capacity to perform*). Variabel ini terdiri dari:

- a) Karakteristik demografi, misalnya, umur, jenis kelamin.
- b) Karakteristik kompetensi misalnya: bakat kecerdasan, kemampuan dan keterampilan
- c) Karakteristik psikolog, yaitu nilai-nilai yang dianut sikap dan kepribadian.

##### 2) Kemauan Untuk Bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, namun untuk mencapai suatu prestasi kerja yang tinggi memerlukan suatu usaha ataupun kemampuan serta motivasi yang tinggi pula. Karena motivasi kerja merupakan suatu kekuatan individu yang dapat

memacu usaha kerja, serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

### 3) Dukungan Organisasi

Dalam pencapaian kinerja yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi karena jika terjadi suatu situasi dan kondisi yang memiliki beberapa keterbatasan, maka akan sulit untuk mencapainya, misalnya waktu pekerjaan terbatas, tidak memadainya anggaran, kurang lengkapnya peralatan dan perlengkapan, ketidakjelasan intruksi dan informasi.

Jones (2002), mengatakan bahwa Banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain: (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, (6) motivasi.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1996), ada 3 (tiga) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang

keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

### b. Pengukuran Kinerja

Kinerja yang dikemukakan oleh Bernardin & Russel (1993), adalah sebagai berikut :

1) *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2) *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

- 3) *Job Knowledge* : luasnya penyelesaian pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya kerja.
- 4) *Creativeness* : keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- 5) *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi integritas pribadi.
- 6) *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan
- 7) *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- 8) *Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

#### c. Penilaian Kinerja

Sulistiyani dan Rosidah (2003), mengatakan bahwa evaluasi kinerja dalam organisasi publik merupakan peranan kunci dalam pengembangan pegawai dan produktivitas mereka. Evaluasi kinerja merupakan manifestasi diri bentuk penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja memberikan gambaran tentang

pegawai dan sekaligus memberikan *feed back* (umpan balik).

Penilaian kinerja ( *performance appraisal* ) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja .

Bernardin dan Russel (1993), mendefinisikan penilaian kinerja sebagai “ *A way of measuring the contribution of individuals to their organization*”. Jika diterjemahkan maka dapat dipahami bahwa Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Cascio ( 1992), penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan

kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok.

Simamora (2004), penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu.

Hariandja (2002), mengatakan bahwa penilaian unjuk kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja nya. Tujuannya secara umum adalah untuk memberikan *feed back* kepada pegawai dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi sedangkan tujuan khususnya adalah berkaitan dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

#### d. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Alwi ( 2001), secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Tujuan penilaian yang bersifat *evaluation* harus dapat menyelesaikan :

- a) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi. dapat memberikan manfaat sebagai berikut:
- b) Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*. 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- c) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi. 2) Perbaiki kinerja  
3) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Untuk tujuan penilaian yang bersifat development, maka penilaian harus dapat menyelesaikan :

- 1) Prestasi riil yang dicapai individu
- 2) Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja
- 3) Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

Delpo (2007), mengatakan bahwa mengidentifikasi tujuan adalah sangat penting dalam penilaian kinerja.

#### e. Manfaat penilaian kinerja

Penilaian Kinerja merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Adapun secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi

- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
  - 5) Untuk kepentingan penelitian kepegawaian, membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai
- Bagi para finalis manfaat penilaian kinerja berfungsi untuk mengevaluasi diri dalam upaya perbaikan *performance* berikutnya.

#### **HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis dalam penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah suatu penelitian (Sugiono, 2009). Berikut ini adalah hipotesis dari penelitian ini:

Ho : tidak terdapat perbedaan *performance* para finalis baik pada babak audisi



langsung, babak duel dan babak final duel.

Ha : terdapat perbedaan *performance* para finalis baik pada babak audisi langsung, babak duel dan babak final duel.

## METODOLOGI PENELITIAN

### TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitian terhadap acara kompetisi rising star Indonesia musim 1 yang ditayangkan di RCTI dari 28 Agustus 2014 hingga 19 Desember 2014. Dan dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian selama 2 bulan, mulai bulan Desember 2014 hingga Januari 2015.

### POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah para finalis kontestan rising star Indonesia musim 1.

Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel menggunakan teknik *Sampling Jenuh* dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yakni sebanyak 14 finalis.

### VARIABEL PENELITIAN

Dalam penelitian ini variabel penelitiannya adalah *performance* finalis rising star indonesia musim 1 dengan 3

sampel berkorelasi, yaitu pada babak audisi langsung, babak duel dan babak final duel.

## METODE PENGUMPULAN DATA

### 1. Studi lapangan

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer dengan cara melihat langsung kegiatan ajang kompetisi rising star Indonesia musim 1 di Televisi.

### 2. Studi Pustaka

Untuk medapatkan data sekunder peneliti melakukan studi pustaka dengan membaca berbagai literature buku dan internet.

## METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitan ini adalah:

### 1. One Way Anova

Analisis varians klasifikasi tunggal, yang sering juga disebut anova satu jalan (one way anova) digunakan untuk menguji hipotesis komparatif rata-rata k sampel (Sugiyono, 2009). Dalam melakukan analisis one way anova maka peneliti harus melakukan langkah-langkah perhitungan sebagai berikut:

a. Menghitung  $JK_{tot} =$

$$\sum x_{tot}^2 - \frac{(\sum x_{tot})^2}{N}$$

b. Menghitung  $JK_{ant} =$

$$\frac{(\sum x_1)^2}{n_1} + \frac{(\sum x_2)^2}{n_2} + \dots + \frac{(\sum x_m)^2}{n_m} - \frac{(\sum x_{tot})^2}{N}$$

c. Menghitung  $JK_{dal} = JK_{tot} - JK_{ant}$

d. Menghitung  $MK_{ant} = \frac{JK_{ant}}{m-1}$

e. Menghitung  $MK_{dal} = \frac{JK_{dal}}{N-m}$

f. Menghitung  $F_h = \frac{MK_{ant}}{MK_{dal}}$

g. Melihat  $F_t$  dengan dk pembilang =  $m - 1$  dan dk penyebut  $N - m$  dan taraf kesalahan 5%

h. Membuat keputusan pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai  $F_h$  dengan  $F_t$ . Jika  $F_h$  lebih besar daripada  $F_t$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti  $H_a$  diterima dan sebaliknya.

Untuk memudahkan dalam rangka pengujian hipotesis maka dibuat tabel ringkasan anova sebagai berikut:

Sumber Varasi	dk	Jumlah Kuadrat	MK	$F_h$	$F_t$	Keputusan
Total	N-1	$JK_{tot}$		$F_h$	$F_t$	$H_0$ diterima atau ditolak
Antar Kelompok	m-1	$JK_{ant}$	$MK_{ant}$			
Dalam Kelompok	N-m	$JK_{dal}$	$MK_{dal}$			

Keterangan :

N = Jumlah seluruh anggota sampel

m = Jumlah kelompok sampel

JKtot = Jumlah kuadrat total

JKant = Jumlah kuadrat antar kelompok

JKdal = Jumlah kuadrat dalam kelompok

MKant = mean kuadrat antar kelompok

MKdal = mean kuadrat dalam kelompok

Fh = nilai f hitung

Ft = nilai f tabel

$\bar{x}_1$  = Mean nilai kelompok sampel 1

$\bar{x}_2$  = Mean nilai kelompok sampel 2

$s_1$  = Simpangan baku kelompok sampel 1

$s_2$  = Simpangan baku kelompok sampel 2

$n_1$  = Jumlah kelompok sampel 1

$n_2$  = Jumlah kelompok sampel 2

## 2. T-test (related)

Perhitungan t-test (related)

diperlukan jika dalam pengujian

hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hal ini untuk mengetahui lebih dalam

perbedaan yang terjadi antar kelompok

variabel. Tetapi jika  $H_0$  yang diterima

maka perhitungan t-test (related) tidak

diperlukan. Berikut ini adalah formula

t-test (related) :

$$t_h = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

Keterangan:

$t_h$  = Nilai t hitung

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 1. Performance finalis rising star Indonesia musim 1

Data yang diambil dalam penelitian ini merupakan data *performance* para finalis rising star Indonesia musim 1. Berikut ini adalah data performance finalis rising star Indonesia musim 1:

No.	Babak audisi langsung (X <sub>1</sub> )	Babak duel (X <sub>2</sub> )	Babak final duel (X <sub>3</sub> )
1	90	89	85
2	89	87	88
3	89	60	82
4	77	72	83
5	89	78	86
6	95	93	92
7	90	91	94
8	93	70	91
9	76	85	74
10	89	85	82
11	83	73	76
12	94	89	84
13	94	88	58
14	90	89	89

### 2. Penolong untuk perhitungan anova

Berdasarkan data di atas maka peneliti membuat tabel penolong untuk perhitungan anova sebagai berikut:

No.	Babak audisi langsung (X <sub>1</sub> )	Babak duel (X <sub>2</sub> )	Babak final duel (X <sub>3</sub> )	x <sub>1</sub> <sup>2</sup>	x <sub>2</sub> <sup>2</sup>	x <sub>3</sub> <sup>2</sup>
1	90	89	85	8100	7921	7225
2	89	87	88	7921	7569	7744
3	89	60	82	7921	3600	6724
4	77	72	83	5929	5184	6889
5	89	78	86	7921	6084	7396
6	95	93	92	9025	8649	8464
7	90	91	94	8100	8281	8836
8	93	70	91	8649	4900	8281

9	76	85	74	5776	7225	5476
10	89	85	82	7921	7225	6724
11	83	73	76	6889	5329	5776
12	94	89	84	8836	7921	7056
13	94	88	58	8836	7744	3364
14	90	89	89	8100	7921	7921
$\Sigma$	1238	1149	1164	109924	95553	97876
$\bar{x}$	88.43	82.07	83.14			
s	5.88	9.82	9.19		xtot	3551
s <sup>2</sup>	34.57	96.38	84.44		x <sup>2</sup> tot	303353

### 3. Ringkasan perhitungan anova

Dari tabel penolong diatas selanjutnya dilakukan perhitungan sesuai dengan langkah-langkah perhitungan uji hipotesis komparatif sebagai berikut:

- $$JK_{tot} = \sum x_{tot}^2 - \frac{(\sum x_{tot})^2}{N} = 303353 - \frac{(3551)^2}{42} = 303353 - \frac{(3551)^2}{42}$$

$$= 3124,40$$
- $$JK_{ant} = \frac{(\sum x_1)^2}{n} + \frac{(\sum x_2)^2}{n} + \dots + \frac{(\sum x_m)^2}{n} - \frac{(\sum x_{tot})^2}{N}$$

$$= \frac{(1238)^2}{14} + \frac{(1149)^2}{14} + \frac{(1164)^2}{14} - \frac{(3551)^2}{42} = 324,33$$
- $$JK_{dal} = JK_{tot} - JK_{ant} = 3124,40 - 324,33 = 2800,07$$
- $$MK_{ant} = \frac{JK_{ant}}{m-1} = \frac{324,33}{4-1} = 162,17$$
- $$MK_{dal} = \frac{JK_{dal}}{N-m} = \frac{2800,07}{42-3} = 71,80$$
- $$F_h = \frac{MK_{ant}}{MK_{dal}} = \frac{162,17}{21,43} = 2,26$$
- $F_t$  dengan dk pembilang =  $m-1 = 3-1 = 2$ , dk penyebut =  $N-m = 42-3 = 39$ , taraf kesalahan 5% adalah 3,24.

Dari hasil perhitungan diatas, maka dibuatlah tabel ringkasan anova hasil perhitungan yang berguna untuk mempermudah dalam menganalisis pengujian penelitian komparatif.

Berikut adalah tabel ringkasan anova hasil perhtungan:

Tabel Ringkasan Anova Hasil Perhitungan

Sumber	Dk	Jumlah	MK	F <sub>h</sub>	F <sub>t</sub>	Keputusan
Varasi		Kuadrat				

Total	41	3124,40				
Antar Kelompok	2	324,33	162,17	2,26	5% =	$F_h < F_t$ (2,26 < 3,24)
Dalam Kelompok	39	2800,07	71,80		3,24	$H_0$ diterima

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh harga f hitung sebesar 2,26. Harga tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga F tabel dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 39. Berdasarkan dua dk tersebut maka dapat diketahui bahwa harga F tabel untuk 5% = 3,24. Ternyata harga F hitung lebih kecil dari pada F tabel ( $2,26 < 3,24$ ). Karena harga F hitung jauh lebih kecil daripada F tabel maka hipotesis Nol ( $H_0$ ) yang diajukan diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jadi tidak terdapat perbedaan *performance* kontestan baik pada babak audisi langsung, babak duel dan babak final duel. Dengan demikian dapat disimpulkan komentar dan motivasi yang diberikan oleh para juri expert sebenarnya tidak terlalu memberikan perubahan terhadap

*performance* para finalis, tetapi bakat dan kemampuan dari finalis itulah yang merupakan hal utama dalam *performance* para finalis diatas panggung rising star indonesia.

Dikarenakan pengujian hipotesis diatas menghasilkan bahwa tidak terdapat perbedaan *performance* para finalis baik dari babak audisi langsung, babak duel dan babak final duel, maka penelitian tidak perlu dilanjutkan pada perhitungan t-test (*related*).

## KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

### KESIMPULAN

Setelah penulis melakukan penelitian menggunakan teknik analisis varians klasifikasi tunggal (*one way anova*). Dari hasil Pengujian dan analisis diperoleh harga F hitung lebih kecil dari

pada F tabel ( $2,26 < 3,24$ ). Sehingga hipotesis nol yang diterima yang berarti tidak terdapat perbedaan *performance* para finalis baik pada babak audisi langsung, babak duel dan babak final duel.

## IMPLIKASI

Dari hasil kesimpulan diatas, penelitian ini menunjukkan tidak terdapat perbedaan *performance* kontestan baik pada babak audisi langsung, babak duel dan babak final duel. Dengan demikian dapat disimpulkan komentar dan motivasi yang diberikan oleh para juri expert sebenarnya tidak terlalu memberikan perubahan terhadap *performance* para finalis, tetapi bakat dan kemampuan dari finalis itulah yang merupakan hal utama dalam *performance* para finalis diatas panggung rising star indonesia.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi acara rising star indonesia musim berikutnya yakni pihak penyelenggara sebaiknya meningkatkan dan mengembangkan bakat yang dimiliki para finalis bukan hanya dari segi olah vokal tetapi juga dari segi penampilan serta

gerak tubuh sehingga dihasilkan penyanyi yang menyuguhkan totalitas hiburan bagi penonton.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi keunggulan Kompetitif*, edisi pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Bernardin & Russel, .1993. *Human Resouces Management An Experimental Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill International.
- Cascio, W. F. 1992. “*Managing Human Resources, Productivity Quality Of Work Life, Profits*”, Seventh Edition, Mc Graw-Hill
- Delpo, A. 2007. *The Performance Appraisal Hand Book Legal and Practical Rules for Managers*. USA: Nolo.
- Echols, J. M. dan Shadily, H. 2003. *Kamus Inggris - Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Jakarta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnely, J. H. Jr. 1996. *Organisasi Perilaku*

- Struktur Proses, 8th ed*, Bandung, Binarupa Aksara.
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, P. 2002. *Buku Pintar Manajemen Kinerja*. Jakarta : Metalexia Publishing & PT Qreator Tata Karakter.
- Mink, O.G., Owen, K.Q., dan Mink, B.P. 1993. *Developing High-Performance People: The art of coaching*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Nawawi, H., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pusat Bahasa. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Rivai, V. & Basri, Ahmad F.M. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., and Osborn, R. N., 1991, *Managing Organizational Behavior* 4th. Ed. New York: John Willey & Son
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi ketiga)*. Jakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono, 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public*. Yogyakarta: Graha Ilmu.