

**ANALISIS UNSUR-UNSUR PENILAIAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MEGAH
JAYA SEJAHTERA**

SKRIPSI

Oleh

SEPTYA ADE PASATRI

NIM : 16612159

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2021

**ANALISIS UNSUR-UNSUR PENILAIAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MEGAH
JAYA SEJAHTERA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mengikuti
Seminar Usulan Penelitian dan Penyusunan Skripsi

Oleh

SEPTYA ADE PASATRI

NIM : 16612159



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2021

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS UNSUR-UNSUR PENILAIAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MEGAH JAYA SEJAHTERA**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Septya Ade Pasatri
NIM : 16612159

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



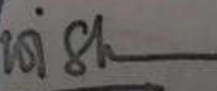
Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc
NIDN. 1021029102/Asisten Ahli



Octojaya Abrivoso, S. Ikom., M.M
NIDN. 1005108903/Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi




Dwi Septi Haryani S.T., M.M.
NIDN.1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS UNSUR-UNSUR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MEGAH JAYA SEJAHTERA**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

Nama : Septya Ade Pasatri

NIM : 16612159

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Bulan Februari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu Dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

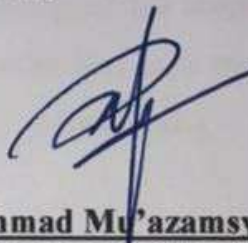
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



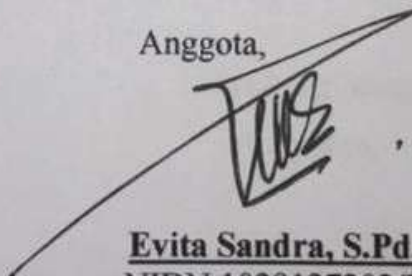
Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc
NIDN.1021029102/Asisten Ahli

Sekretaris,



Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN. 1008108302/Asisten Ahli

Anggota,



Evita Sandra, S.Pd. Ek., M.M.
NIDN.1029127202/Lektor

Tanjungpinang, 02 Februari 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua,



Shary Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., C.A.
NIDN.1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Septya Ade Pasatri
NIM : 16612159
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,19
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan di
PT. Megah Jaya Sejahtera

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 02 Februari 2021

Penyusun,

Materai 9000

**Septya Ade Pasatri
16612159**

PERSEMBAHAN

Pertama-tama puji syukur saya panjatkan pada Allah SWT atas terselesaikannya Skripsi ini dengan baik dan lancar dan Skripsi

ini saya

persembahkan untuk:

Bapak & Ibu yang telah memberikan kasih sayang
hingga aku dewasa, selalu
mendoakan dan mendukung saya untuk menjalani
hidup sesuai keinginan

MOTTO

Learn from yesterday, live for today, hope for tomorrow. The important thing is not to stop questioning.

(Albert Einstein)

All our dreams can come true if we have the courage to pursue them.

(Walt Disney)

Success is walking from failure to failure with no loss of enthusiasm.

(Winston Churchill)

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan atas segala rahmat, dan karunia yang telah diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT.Megah Jaya Sejahtera”**.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.

Dalam penulisan penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan do'a dan moril, serta motivasi yang kuat dari berbagai pihak yang telah banyak membantu. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga diberi kelancaran dalam menulis penyusunan usulan penelitian ini sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Selain itu penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Ak., Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak. M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Plt.Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc. Pembimbing I yang telah memberikan bimbingannya selama proses penulisan skripsi ini.
7. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M. selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingannya selama proses penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
9. *Manager* Penanggung jawab PT. Megah Jaya Sejahtera yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di tempat tersebut
10. Orang tua tercinta dan saya sayangi yang telah membesarkanku, mendidik dengan penuh kasih sayang, selalu mengarahkan, membimbing, yang paling berharga dalam hidup saya dan mendoakan anaknya. Terima kasih atas segala yang apa yang sudah mama dan papa berikan kepada saya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, Januari 2021

Penulis

Septya Ade Pasatri

DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.1 Pengertian MSDM	12
2.1.1.2 Fungsi MSDM.....	13
2.1.1.3 Peranan MSDM.....	15
2.1.1.4 Tujuan MSDM	16
2.1.2 Penilaian Kinerja	18

2.1.2.1	Pengertian Penilaian Kinerja.....	18
2.1.2.2	Tujuan Penilaian Kinerja.....	19
2.1.2.3	Manfaat Penilaian Kinerja	20
2.1.2.4	Faktor yang Mempengaruhi Penilaian	23
2.1.2.5	Metode Penilaian Kinerja	24
2.1.2.6	Indikator Penilaian Kinerja.....	25
2.2	Kerangka Pemikiran	27
2.3	Penelitian Terdahulu	29
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	32
3.2	Jenis Data	32
3.3.1	Data Primer.....	32
3.3.2	Data Sekunder.....	32
3.3	Teknik Pengumpulan Data	33
3.4	Populasi dan Sampel	34
3.4.1	Populasi	34
3.4.2	Sampel.....	35
3.5	Definisi Operasionalisasi Variabel	35
3.6	Teknik Pengolahan Data	36
3.7	Teknik Analisis Data.....	39
3.7.1	Uji Keabsahan Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	40
4.1.1	Profil PT. Megah Jaya Sejahtera	40
4.1.1.1	Struktur Organisasi PT. Megah Jaya Sejahtera.....	41
4.1.1.2	Deskripsi Jabatan PT. Megah Jaya Sejahter.....	41
4.1.2	Karakteristik Responden.....	43
4.1.3	Hasil Analisis Data	45
4.1.3.1	Hasil Wawancara Mengenai Unsur-Unsur Penilaian Kinerja.....	45

4.1.3.2 Hasil Reduksi Data	76
4.1.3.3 Hasil Triangulasi Sumber	109
4.1.3.4 Hasil Penyajian Data	115
4.1.3.5 Hasil Observasi.....	118
4.2 Pembahasan	121
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	128
5.2 Saran.....	129
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Pelaksanaan Penilaian Kinerja	7
Tabel 3.1	Data Populasi.....	35
Tabel 3.2	Data Sampel	35
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel.....	36
Tabel 4.1	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2	Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.3	Identitas Informan Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel 4.4	Hasil Wawancara Responden Mengenai Bagaimana Penilaian Kinerja yang di Lakukan oleh PT. Megah Jaya Sejahtera	45
Tabel 4.5	Hasil Wawancara Responden Mengenai Unsur-Unsur Penilaian Kinerja yang dilakukan oleh PT. Megah Jaya Sejahtera.....	47
Tabel 4.6	Hasil Wawancara Responden Mengenai Penilaian Unsur Kemampuan.....	50
Tabel 4.7	Hasil Wawancara Responden Mengenai Penilaian Unsur Kualitas.....	53
Tabel 4.8	Hasil Wawancara Responden Mengenai Penilaian Unsur Kuantitas Kerja.....	57
Tabel 4.9	Hasil Wawancara Responden Mengenai Penilaian Unsur Target Kerja	60
Tabel 4.10	Hasil Wawancara Responden Mengenai Penilaian Unsur Ketepatan.....	65
Tabel 4.11	Hasil Wawancara Responden Mengenai Penilaian Unsur Ketaatan.....	68
Tabel 4.12	Hasil Wawancara Responden Mengenai Penilaian Unsur Tingkat Kehadiran	72
Tabel 4.13	Hasil Reduksi Data.....	77

Tabel 4.14 Hasil Hasil Pengujian dengan Menggunakan Triangulasi Sumber	109
Tabel 4.15 Hasil Penyajian Data	116
Tabel 4.16 Hasil Observasi	118

DAFTAR GAMBAR

No. Tabel	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	28
Gambar 3.1	Komponen Analisis Data	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	Pedoman Wawancara Unsur Penilaian Kinerja di PT. Megah Jaya Sejahtera
Lampiran 2	Hasil Wawancara Unsur Penilaian Kinerja di PT. Megah Jaya Sejahtera
Lampiran 3	Hasil Observasi
Lampiran 4	Dokumentasi Penelitian
Lampiran 5	Hasil Plagiat Checker X
Lampiran 6	Surat Izin Penelitian

ABSTRAK

ANALISIS UNSUR-UNSUR KINERJA KARYAWAN DI PT. MEGAH JAYA SEJAHTERA

Septya Ade Pasatri. 16612159. Manajemen. STIE PembangunanTanjungpinang.
pasatriseptya@yahoo.com

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif dimana tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis unsur-unsur penilaian kinerja karyawan Pada PT. Megah Jaya Sejahtera.

Populasi penelitian ini sebanyak 20 karyawan yang aktif bekerja di PT. Megah Jaya Sejahtera yang terdiri dari direktur, manajer penanggung jawab, *ticketing*, akuntansi, operasional dan petugas kebersihan.

Dimana teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 9 orang, dimana jenis data yang digunakan ada data primer dan sekunder, pengumpulan data menggunakan wawancara dan studi pustaka dengan teknik analisis data menggunakan triangulasi sumber.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dikatakan bahwa di PT. Megah Jaya Sejahtera adapun unsur yang dinilai dilihat dari kemampuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, ketaatan dan juga tingkat kehadiran

Kata Kunci : penilaian kinerja, unsur penilaian kinerja,

Dosen Pembimbing : 1. Muhammad Rizki, S.Psi
2. Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M

ABSTRACT

EMPLOYEE PERFORMANCE ASSESSMENT SYSTEM ANALYSIS AT PT. MEGAH JAYA SEJAHTERA

Septya Ade Pasatri. 16612159. Manajemen. STIE PembangunanTanjungpinang.
pasatriseptya@yahoo.com

This research is a qualitative research where the purpose of this study is to determine and analyze the performance appraisal of employees at PT. Megah Jaya Sejahtera.

The population of this study were 20 employees who were actively working at PT. Megah Jaya Sejahtera which consists of a director, manager in charge, ticketing, accounting, operations and cleaning staff.

Where the sampling technique used purposive sampling and the number of samples in this study were 9 people, where the types of data used were primary and secondary data, data collection using interviews and literature study with data analysis techniques using triangulation of sources.

Based on the research results, it can be said that at PT. Megah Jaya Sejahtera as for the elements that are assessed in terms of ability, quality of work, quantity of work, punctuality, obedience and also attendance level

Keyword : performance appraisal, performance appraisal elements

*Lecturer : 1. Muhammad Rizki, S.Psi
2. Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan baik itu perusahaan swasta maupun milik pemerintah, karena karyawan mampu mewujudkan tujuan fungsional perusahaan, yang dimaksud dengan tujuan fungsional dalam bidang manajemen sumber daya manusia ialah keseluruhan langkah dan prosedur yang harus ditempuh oleh perusahaan sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi yang maksimal. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki keahlian, kekuatan fisik dan ahlak atau sifat. Semua potensi yang ada dalam diri manusia sangat berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan. Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa salah satu modal utama dalam sebuah perusahaan adalah karyawan, di mana karyawan dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Karyawan merupakan kunci utama bagi sebuah perusahaan untuk mendapat kinerja yang terbaik, karena selain bertanggung jawab dalam hal keterampilan dan keahlian dalam suatu bidang, karyawan juga berkewajiban dalam membangun suasana kerja yang kondusif didalam organisasi. Maka dari itu dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan maupun instansi. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan

berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Dalam hal ini karyawan merupakan tonggak berdirinya suatu perusahaan dalam menjalankan semua roda aktivitas perusahaan, maka dari itu perusahaan dituntut untuk dapat mengelola karyawan sebaik mungkin. karyawan yang memiliki kinerja dan produktifitas yang baik menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam menjaga dan mengelola karyawan yang ada, termasuk di perusahaan swasta.

Wirayan (2011) mengatakan bahwa perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua proses produksi dengan tujuan menghasilkan barang dan jasa. Ada bermacam jenis perusahaan berdasarkan lapangan usahanya yakni perusahaan ekstratif, perusahaan agraris, perusahaan industri, perusahaan perdagangan, perusahaan jasa. Perusahaan pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Perusahaan dan karyawan merupakan satu kombinasi dan kesatuan yang tidak bisa dipisahkan satu dan yang lainnya. Peranan karyawan di dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena karyawan merupakan penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Agar karyawan dalam sebuah perusahaan dapat bekerja secara efektif dan efisien maka diperlukan manajemen kinerja, manajemen kinerja dapat memberikan keuntungan baik itu kepada atasan, karyawan maupun perusahaan. Manajemen

kinerja memerlukan kegiatan penilaian kinerja yang objektif dan berkala karena dapat memberikan informasi mengenai kemampuan dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rendahnya kinerja akan berdampak kurang baiknya pelayanan kepada konsumen, salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan adalah mampu mencapai visi misi yang sudah ditetapkan. Masalah kinerja karyawan bukanlah timbul begitu saja, hal ini dikarenakan adanya ketidakpuasan karyawan antara lain karyawan sering mangkir, melakukan sabotase, hasil kerja yang menurun, angka *turn over* yang tinggi dan masih banyak lagi faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Untuk itu diperlukan penilaian kinerja yang dilakukan dalam periode tertentu dengan tujuan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan (Simanjuntak, 2011).

Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung yang diberikan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan, akan tetapi tujuan tersebut sering tidak dapat tercapai karena banyak perusahaan yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik. Dampaknya adalah terjadinya demotivasi kerja dan turunya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut mengerjakan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil

kerja, hasil keseluruhan proses seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan demi membangun perusahaan.

Bagi perusahaan penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas penting bagi manajer dalam suatu perusahaan. Diakui bahwa banyak kesulitan yang dialami dalam melakukan penilaian kinerja secara memadai, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seseorang secara akurat. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak bergantung pada karyawan dipandang dan diperlakukan di dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan hanya berpegang pada asumsi bahwa seorang tidak akan bekerja kecuali mereka diawasi dan dikendalikan dengan ketat, ia cenderung menerapkan cara penilaian yang bersifat rahasia dan biasanya bersifat objektif. Oleh karena itu laporan tentang kinerja karyawan merupakan laporan yang bersifat rahasia pula. Sebaliknya jika perusahaan mempunyai pandangan bahwa setiap individu akan bekerja sesuai dengan potensi dan kekuatan-kekuatan lainnya maka kemampuan-kemampuan manusia dapat ditambah dan dikembangkan. Perusahaan akan mengusahakan suatu penilaian untuk mengenali, memperjelas, mengembangkan dan memanfaatkan potensi serta kemampuan-kemampuan para karyawannya.

Pada umumnya penilaian kinerja karyawan masih digunakan sebagai instrumen untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai serta mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan yang bersangkutan. Pemahaman tersebut

kurang sehat apabila pelaksanaannya bersifat sepihak, rahasia dan kurang mengembangkan, seharusnya penilaian kinerja tidak saja mengevaluasi kinerja karyawan tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan, hal ini untuk meningkatkan performa kerja karyawan sehingga karyawan tersebut melakukan pekerjaan dengan loyal dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Untuk itu tujuan dilakukan penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui pencapaian atau realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian visi dan misi instansi dengan adanya penilaian kinerja diharapkan adanya perbaikan program kerja atau pelaksanaan kerja dimasa yang akan datang. Proses penilaian kinerja diawali dengan menentukan tujuan instansi, kemudian dilanjutkan dengan analisa kinerja untuk mengetahui harapan atasan dalam pelaksanaan. Pada akhir periode, penilai mengukur kinerja dan melakukan evaluasi, selanjutnya dibandingkan dengan target pekerjaan, kemudian mendiskusikan dan mengkomunikasikan hasil penilaian, dilanjutkan dengan perencanaan program peningkatan kinerja.

Di dalam suatu perusahaan, penilaian kinerja karyawan sangatlah penting karena karyawan perlu mendapatkan penilaian atas hasil kerja yang dilakukan. Penilaian kinerja tersebut dijadikan sebagai *feedback* bagi karyawan atas kinerja mereka sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang. *Feedback* tersebut sangat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Adapun manfaat penilaian kinerja bagi karyawan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, ketelitian, kekurangan serta kelemahan di dalam pekerjaannya, sedangkan perusahaan, hasil penilaian kinerja sangat penting

peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti kebutuhan program pendidikan, pelatihan, rekrutmen, seleksi, program penempatan, promosi, sistem imbalan dan lain sebagainya.

Wibowo (2014) mengatakan hasil penilaian kinerja dapat diperoleh dengan cara melakukan pengukuran (kuantifikasi) kinerja yang diperlukan untuk dapat memberikan penilaian seberapa besar perbedaan antara kinerja aktual saat ini dengan kinerja yang diharapkan. Dengan diketahuinya perbedaan tersebut maka pihak instansi dapat melakukan upaya perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai. Untuk itu penilaian kinerja merupakan salah satu variabel yang menarik bagi peneliti. Penilaian kinerja sangatlah penting bagi perusahaan dan juga bagi karyawan. Penilaian kinerja memberikan banyak manfaat bagi perusahaan sebagai dasar pengambilan keputusan dan pengembangan karir karyawan, sedangkan bagi karyawan penilaian kinerja merupakan pedoman atau acuan untuk meningkatkan motivasi kerja maka dari itu variabel penilaian kinerja menjadi variabel yang sangat menarik untuk diteliti.

PT. Mega Jaya Sejahtera adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang *ticketing* yang ada di Kota Tanjungpinang. Di era globalisasi ini, persaingan perusahaan dalam industri *ticketing* semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen dan mitra bisnisnya. Hal ini menyebabkan karyawan dituntut harus mampu memberikan performa yang terbaik sehingga perusahaan mampu bersaing dengan beberapa kompetitor. Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Megah Jaya Sejahtera mengenai variabel penilaian kinerja karyawan, informan tersebut mengatakan

bahwa pelaksanaan penilaian kinerja tidak rutin dilaksanakan setiap tahunnya. Sistem penilaian kinerja di perusahaan swasta cukup berbeda jika dibandingkan dengan pemerintah, dimana penilaian kinerja dilakukan tidak serentak pada akhir tahun namun dilakukan pada saat perpanjangan kontrak kerja karyawan. Berikut akan peneliti sajikan mengenai pelaksanaan penilaian kinerja karyawan di PT. Megah Jaya Sejahtera., berikut akan peneliti sajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Pelaksanaan Penilaian Kinerja di PT. Megah Jaya Sejahtera

Tahun	Pelaksanaan Penilaian Kinerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang dipromosi	Jumlah Kenaikan Gaji
2014	Tidak dilaksanakan	18	0	3
2015	Tidak dilaksanakan	22	1	0
2016	Menyesuaikan dengan perpanjangan kontrak karyawan	22	1	2
2017	Tidak dilaksanakan	20	0	3
2018	Menyesuaikan dengan perpanjangan kontrak karyawan	20	2	2
2019	Tidak dilaksanakan	20	1	1
2020	Masih dalam diskusi manajemen	20	-	-

Sumber : PT. Megah Jaya Sejahtera (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja karyawan tidak dilaksanakan secara rutin setiap tahunnya namun setiap tahunnya pihak manajemen memberikan *reward* baik itu berupa promosi jabatan dan juga kenaikan gaji kepada beberapa karyawan, pada tahun 2014 namun jumlah karyawan yang mendapatkan kenaikan gaji sebanyak 3 orang dari total 18 karyawan, kemudian pada tahun berikutnya yaitu 2015 juga tidak melaksanakan penilaian kinerja namun

jumlah karyawan yang dipromosikan sebanyak 1 orang dari total karyawan sebanyak 22 orang, namun pada tahun 2016 program ini dilaksanakan dan jumlah karyawan yang dipromosikan sebanyak 1 orang dan jumlah karyawan yang memperoleh kenaikan gaji sebanyak 2 orang kemudian pada tahun 2017 penilaian kinerja ini kembali tidak dilaksanakan namun jumlah karyawan yang memperoleh kenaikan gaji sebanyak 3 orang pada tahun berikutnya penilaian kinerja kembali dilaksanakan dengan jumlah karyawan yang mendapatkan promosi dan kenaikan gaji masing-masing sebanyak 2 orang dan pada tahun 2019 kembali tidak dilaksanakan namun berdasarkan data yang diperoleh jumlah karyawan yang dipromosikan dan mendapatkan kenaikan gaji masing-masing 1 orang. Berdasarkan data dari tabel 1.1 dapat peneliti simpulkan bahwa karyawan merasa penilaian kinerja yang dilaksanakan kurang jelas dan tidak transparan sehingga karyawan bertanya tanya apa yang menjadi patokan atau dasar bagi manajemen untuk menaikkan gaji dan mempromosikan karyawan, padahal program penilaian kinerja tidak dilaksanakan setiap tahunnya namun setiap tahunnya pihak perusahaan memberikan promosi jabatan dan kenaikan gaji bagi beberapa karyawan dan bagaimana sebenarnya penilaian kinerja di PT. Megah Jaya Sejahtera.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah peneliti kemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Jaya Sejahtera”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat merumuskan rumusan masalah penelitian yaitu bagaimana penerapan unsur-unsur penilaian kinerja karyawan pada PT. Megah Jaya Sejahtera ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis penerapan unsur-unsur penilaian kinerja karyawan Pada PT. Megah Jaya Sejahtera.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Secara akademis penelitian ini berguna memperluas pengetahuan terhadap teori-teori ekonomi dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui penilaian kinerja karyawan, di mana hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman bertindak dalam mengambil keputusan atau kebijakan. serta untuk menerapkan pengetahuan baik praktek maupun teori yang diperoleh peneliti selama mengikuti perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) pembangunan di Tanjungpinang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada masalah yang

diteliti yaitu pengaruh penilaian kinerja di PT. Megah Jaya Sejahtera.

b. Bagi PT. Megah Jaya Sejahtera

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam memperbaiki penilaian kinerja di PT. Megah Jaya Sejahtera.

c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan penelitian ini diajukan lima bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan. Kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan sangat mempermudah para pembaca memahami bahkan lebih mengerti tentang apa saja yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Teori-teori ini diambil dari beberapa sumber literatur dan buku-buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling definisi operasional variabel dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Hasibuan (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Siagian (2011) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui fungsi manajemen guna mencapai tujuan organisasi.

Amtu (2011) mengemukakan manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok kearah organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Solihin (2011) menyatakan

manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2011) fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi beberapa bagian yaitu

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tercapainya suatu tujuan

2. Pengorganisasian

Pengorganisaasian merupakan kegiatan yang mengorganisasikan semua karyawannya dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu pencapaian tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan karyawan, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar kebutuhan tersebut dapat bermanfaat untuk karyawan untuk masa kini dan masa akan datang.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung ataupun tidak langsung berupa uang ataupun barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya dan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhannya akan sebagai seorang karyawan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan yang untuk mempersatukan kepentingan

kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik bisa dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma- norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab- sebab lainnya.

2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2011) peranan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan aspek sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik sehingga

kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain yakni :

- a. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing sumber daya manusia)
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja
- c. Menyeleksi calon pekerja
- d. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru
- e. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompensasi
- f. Memberikan insentif dan kesejahteraan
- g. Mengevaluasi kinerja
- h. Mengomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja
- i. Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan
- j. Membangun komitmen kerja
- k. Memberikan keselamatan kerja
- l. Memberikan jaminan kesehatan
- m. Menyelesaikan perselisihan perburuhan
- n. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi tersebut dengan cara bertanggung jawab secara etis, strategis dan sosial. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Suatu organisasi atau perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat sehingga dapat membantu menyelesaikan masalah-masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan cara meningkatkan efektivitas organisasional seperti menyediakan tenaga kerja yang terlatih, mendayagunakan tenaga kerja yang efisien dan efektif, menyediakan kesempatan kerja bagi tiap orang dan menyosialisasikan kebijakan sumber daya manusia ke semua karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik dan dituntut mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitas organisasinya. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, sehingga akan berdampak buruk bagi organisasi tersebut. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang terkait dengan pekerjaan, karena karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadi dalam bekerja tercapai.

2.1.2 Penilaian Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung yang diberikan, sedangkan menurut Simanjuntak (2011) penilaian kinerja adalah penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan.

Sofyandi (2011) penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. sedangkan Handoko (2012) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah cara untuk mengukur penilaian pekerjaan karyawan dalam sebuah organisasi dan Rivai (2011) penilaian kinerja adalah suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang dicapai

dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan karyawan melalui penilaian. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam mengevaluasi pekerjaan karyawan agar tujuan, visi dan misi instansi dapat berjalan sebagai mana mestinya. penilaian kinerja ini juga sangat penting karena dapat menjadi keputusan-keputusan bagi manajemen untuk kenaikan gaji, pangkat, promosi dan pemberhentian kerja.

2.1.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menjamin pencapaian tujuan perusahaan, Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa adapun tujuan dari penilaian kinerja yakni sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian diantara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan inspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang diemban seseorang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat dan lain sebagainya.

Wibowo (2014) menganjurkan setiap organisasi wajib melakukan penilaian kinerja adapun tujuan dilakukan penilaian kinerja karena memberikan manfaat terhadap upaya untuk memelihara dan memperbaiki kinerja, antara lain yakni :

1. Membantu supervisor dalam membuat keputusan tentang kompensasi.
2. Membantu manajer mengevaluasi kecocokan bawahan untuk *training*, *development* dan mutasi pekerjaan.
3. Membuka saluran komunikasi antara supervisor atau manajer dan bawahan.
4. Memberi bawahan umpan balik yang berguna tentang bagaimana melakukan mereka melakukan pekerjaan.
5. Dapat digunakan untuk menentukan karyawan yang perlu di *training* dan membantu evaluasi hasil *training*.
6. Dapat digunakan untuk memotivasi karyawan, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
7. Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan sumber daya manusia.

2.1.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Simanjuntak (2011) adapun manfaat dari penilaian kinerja yakni sebagai berikut :

1. Peningkatan kinerja, terutama bila hasil penilaian kinerja menunjukkan hasil yang rendah atau dibawah standar yang telah ditetapkan, maka orang yang bersangkutan dan atasannya akan segera membuat segala upaya untuk meningkatkan kinerja.
2. Pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja sekaligus

mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, serta potensi yang dimilikinya. Dengan demikian manajemen dan individu yang dimaksud dapat mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi individu yang bersangkutan, serta mengatasi dan mengkompensasikan kelemahan-kelemahannya melalui program pelatihan.

3. Pemberian kompensasi, melalui penilaian kinerja dapat diketahui siapa yang memberikan kontribusi kecil dalam pencapaian hasil organisasi atau perusahaan. Pemberian imbalan atau kompensasi yang adil haruslah didasarkan kepada kinerja atau kontribusi setiap orang kepada perusahaan.
4. Program kepegawaian, hasil evaluasi kinerja bermanfaat dalam menyusun program-program kepegawaian termasuk promosi, rotasi, mutasi dan pengembangan karir.
5. Menghindari perlakuan diskriminasi, penilaian kinerja dapat menghindari perlakuan diskriminasi dan kolusi, karena setiap tindakan kepegawaian akan didasarkan kepada kriteria obyektif.

Sedangkan menurut Handoko (2012) penilaian kinerja merupakan proses organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja :

1. Perbaiki prestasi kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan juga kompensasi yang lain.

3. Keputusan penempatan

Promosi, transfer biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi masa lalu.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Penilaian kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan proses *staffing*

Penilaian kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7. Ketidakakuratan informasi

Penilaian kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen lain sistem manajemen personalia.

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Penilaian kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.

9. Kesempatan kinerja yang adil

Penilaian kinerja secara akurat dan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

2.1.2.4 Faktor-Faktor dalam Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai, terdapat beberapa faktor yang difokuskan kepada individu dalam suatu organisasi, menurut Simanjuntak (2011), ada beberapa faktor dalam penilaian kinerja yakni sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)

Merupakan volume atau banyaknya beban pekerjaan atau jumlah yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja sesuai dengan apa yang dibebankan.

2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)

Merupakan tingkat sejauh mana pekerjaan itu baik atau buruk buat pegawai, ini dapat dilihat dari segi ketelitian, kerapian, kecepatan untuk menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan kecekatan pegawai saat bekerja.

3. Pengetahuan kerja (*job knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang disesuaikan dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan tugas yang dilakukan mereka.

4. Kerjasama tim (*team work*)

Merupakan upaya kerjasama antar sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, akan tetapi kerjasama secara horizontal pun merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi yaitu dimana pimpinan dan organisasi dan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan menghasilkan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreativitas (*creativity*)

Merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan cara-cara inisiatif sendiri dianggap efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan. Perubahan guna untuk melakukan perbaikan demi kemajuan organisasi.

2.1.2.5 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Nawawi (2011), penilaian kinerja dalam arti yang lebih luas dengan penanggung jawab departemen /biro/divisi manajemen sumber daya manusia, metode atau pelaksanaan penilaian kinerja di lapangan dapat dilakukan dengan cara :

1. Supervisor/Manajer menilai karyawan

Penilaian ini merupakan cara tradisional karena supervisor atau manajer unit kerja diasumsikan sebagai pihak yang paling mengetahui pelaksanaan kerja karyawan di unit kerjanya.

2. Karyawan menilai supervisor/manajer

Penilaian kinerja ini didasari oleh asumsi bahwa kinerja bawahan sangat dipengaruhi oleh kinerja pimpinan, baik supervisor maupun manajer unit kerja masing-masing.

3. Penilaian tim atau rekan

Penilaian ini bertolak dari asumsi bahwa anggota tim adalah sejumlah orang yang selalu berada bersama-sama dalam bekerja sehari-hari, sehingga karyawan yang satu dapat mengamati kinerja karyawan lainnya secara langsung dan berkesinambungan. Disamping itu penilaian ini dilakukan karena manajer atau *supervisor* pada umumnya tidak mempunyai waktu yang cukup untuk mengobservasi semua karyawan yang berada di tanggung jawabnya.

4. Penilaian diri sendiri

Penilaian kinerja ini digunakan untuk mengetahui kekurangan atau kelemahan dan kelebihan diri sendiri dalam bekerja untuk pengembangan diri di masa depan.

5. Penilaian luar

Penilaian ini dilakukan oleh pihak dari luar organisasi seperti penilaian audit eksternal, penilaian ini hasilnya akan sesuai dengan kenyataan yang terjadi dilapangan karena bersifat netral dan tidak memihak

2.1.2.5.1 Indikator Penilaian Kinerja

Robbins (2011) mengatakan bahwa indikator penilaian kinerja yakni sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja

Merupakan banyaknya pekerjaan (dalam jumlah angka) yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu yang ditentukan.

2. Kualitas kerja

Merupakan hasil kerja yang dihasilkan dari pekerjaan yang sudah dilakukan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan artinya sejauh mana tingkat kesesuaian antara waktu yang direncanakan dengan waktu yang diselesaikan.

4. Pencapaian target

Dilihat dari kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaannya.

5. Ketaatan

Ketaatan adalah kesadaran atau kesediaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Tingkat kehadiran

Menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai terhadap aturan yang ada.

Nawawi (2011) mengatakan terdapat enam ukuran indikator penilaian kinerja namun masing-masing perusahaan maupun organisasi dapat mengembangkannya sesuai dengan misi dan visi dan telah ditetapkan, adapun enam kategori ukuran penilaian kinerja yaitu :

1. Kualitas, tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit.
5. Kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan dan mengerjakan tugasnya secara mandiri tanpa meminta bantuan dan bimbingan dari orang lain.
6. Komitmen, tingkat di mana seorang karyawan memiliki komitmen kerja yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai penilaian kinerja maka peneliti menggunakan indikator menurut Robbins (2011) yang dianggap cukup sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

2.1.3 Kerangka Pemikiran

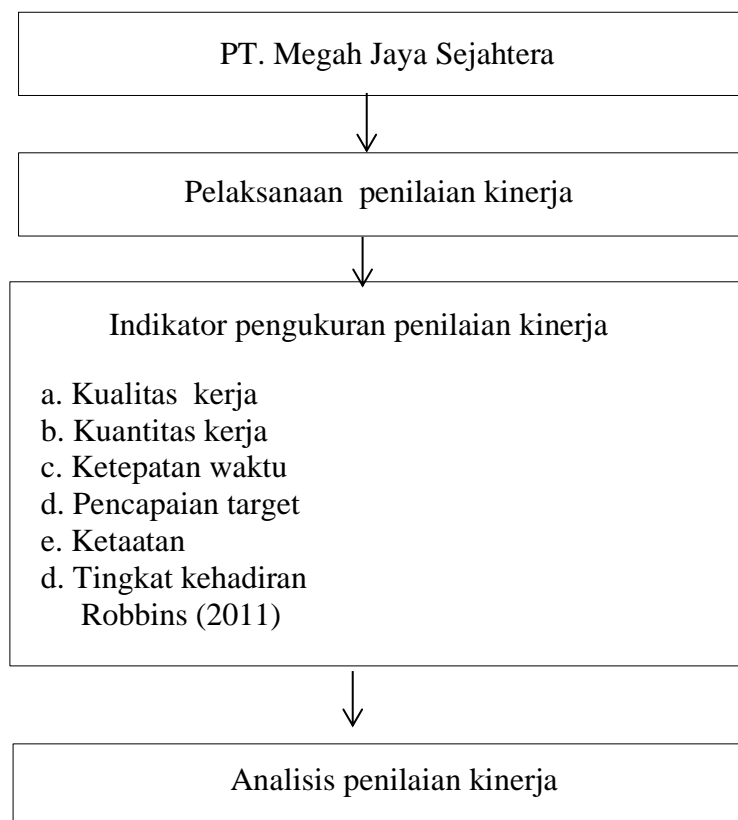
Kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala

yang menjadi objek permasalahan. Kerangka pemikiran ini disusun oleh peneliti berdasarkan deskripsi teori untuk mendapatkan jawaban dari rumusan masalah. Selain itu kerangka pemikiran merupakan penggambaran alur pemikiran peneliti tentang objek atau permasalahan penelitian dengan tujuan untuk menjawab permasalahan penelitian.(Sugiyono, 2015).

Berdasarkan permasalahan penelitian yang ada maka peneliti akan menggambarkan kerangka pemikiran mengenai variabel penilaian kinerja karyawan di PT. Megah Jaya Sejahtera pada gambar dibawah ini :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2020)

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Soemolang (2019) melakukan penelitian tahun 2019 dengan judul analisis penilaian kinerja karyawan unit penjualan PT. Sejahtera Motor Gemilang, Blitar dimana penelitian ini untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan, jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif, teknik pengumpulan data menggunakan hasil dokumentasi dan wawancara. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 6 orang yakni manajer HRD &FAD dan karyawan dari unit/divisi penjualan, teknik sampel yang digunakan adalah *puprosive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan di PT. Sejahtera Motor Gemilang menyangkut kualitas dan kuantitas kerja, disiplin kerja, kerjasama, pengetahuan dan keterampilan, pengambilan keputusan serta inisiatif dan syarat penilaian masih perlu diperbaiki ialah dari segi *relevance* dan *sensitivity* yang belum sepenuhnya terpenuhi.
2. Shalahuddin (2017) melakukan penelitian pada tahun 2017 dengan judul penerapan penilaian kinerja karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi, dimana tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengevaluasi dan mengkaji penilaian kinerja karyawan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif, teknik pengumpulan data menggunakan hasil dokumentasi dan wawancara, jenis data yang digunakan ada 2 yaitu data primer dan data sekunder. Jumlah sampel dalam penelitian ini manajer, HRD, *supervisor*, *foreman* dan teknik sampling yang digunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa unsur penilaian kinerja terdiri dari ketepatan waktu, tanggung jawab, prestasi, perilaku, sikap kerjasama, kreativitas,

inisiatif dan keterampilan. Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh atasan dan penilaian kinerja dilakukan dalam 1 periode yang ditentukan. Sejauh ini pelaksanaan penilaian kinerja sudah berjalan sesuai dengan aturan yang ada dari PT. Bakrie Pipe Industri hanya saya ada beberapa unsur yang masih rendah yakni kerjasama, perilaku karyawan sehari-hari.

3. Setiobudi (2017) melakukan penelitian tahun 2017 dengan judul analisis sistem penilaian kinerja karyawan studi pada PT. Tridharma Kencana, dimana penelitian ini untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan, jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif, teknik pengumpulan data menggunakan hasil dokumentasi dan wawancara. Adapun jumlah informan dalam penelitian ini yakni berjumlah 4 orang yang terdiri dari kepala departement, kepala divisi, manager dan asisten manager dan metode dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan wawancara. Hasil penelitian dimana sejak tahun 2016 sistem penilaian kinerja dilakukan tiga bulan sekali, adapun beberapa aspek penilaian kinerja yakni *value acquisition indicator*, *general perfomance indicator*, *achievement indicator*, *personal perfomance indicator*, penilaian kinerja ini dilakukan untuk mengukur orang per orang pada semua level dan *grade* jabatan.
4. Agbonye (2015) melakukan penelitian pada tahun 2015 dengan judul *evaluation of academic staff in universities and Nigeria : The missing criteria*. Dimana tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan di universitas Nigeria, teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan juga pengamatan dimana indikator penelitian

yaitu kualitas pengajar, beban kerja, kuantitas mengajar dan kontribusi yang diberikan kepada universitas. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 13 orang. Penilaian kinerja adalah proses sistematis dimana karyawan diberi umpan balik tentang kinerja yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyimpulkan bahwa penilaian kinerja masih sangat kurang baik, karena itu peneliti merekomendasikan sifat kepribadian harus menjadi salah satu ukuran dalam penilaian kinerja, sifat kepribadian sangat menentukan seberapa baik dia melakukan kerja emosional, kemudian unsur kompetensi emosional juga harus menjadi salah satu ukuran dalam penilaian kinerja.

5. Y.N (2013) melakukan penelitian pada tahun 2013 dengan judul *Evaluation Of Performance Appraisal In PT. Xyz* dimana tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi penilaian kinerja di PT. XYZ. Penilaian adalah suatu proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Penilaian kinerja digunakan untuk menentukan siapa yang membutuhkan pelatihan apa, siapa yang dipromosikan, diturunkan pangkat atau dipecat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 6 orang responden. Dari hasil penelitian penilaian kinerja masih perlu beberapa perbaikan untuk meminimalkan kemungkinan kesalahan dengan memberikan karyawan akses langsung ke mereka hasil penilaian kinerja dan kembangkan prosedur formal untuk mengakomodasikan karyawan yang mengajukan banding hasil penilaian yang mereka anggap tidak akurat atau tidak adil.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan suatu kondisi realitas sebagaimana adanya (Sugiyono, 2015). Penelitian yang dilakukan dalam upaya untuk mengamati dan menganalisa bagaimana penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Megah Jaya Sejahtera melalui observasi dan wawancara.

3.2. Jenis Data

3.2.1 Data primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan atau diperoleh langsung dari lapangan oleh orang yang bersangkutan melakukan penelitian Misbahudin & Hasan (2013). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, kepada informan yang ditetapkan yaitu karyawan PT. Megah Jaya Sejahtera.

3.2.2 Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan atau diperoleh oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya didapat dari hasil laporan-laporan penelitian terdahulu dan perpustakaan. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak

langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) Misbahudin & Hasan (2013) . Data sekunder umumnya merupakan catatan atau laporan historis dan bukti yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah data pendukung untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan penelitian, seperti dokumen-dokumen yang ada di PT. Megah Jaya Sejahtera mengenai penilaian kinerja.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2015) Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan responden yang diamati tidak terlalu besar Sugiyono (2015). Dalam penelitian ini, jenis observasi yang dilakukan adalah observasi non-partisipan, peneliti mengumpulkan data yang dibutuhkannya tanpa menjadi bagian dari situasi yang terjadi. Disini peneliti memang hadir secara fisik ke objek penelitian namun hanya mengamati serta melakukan pencatatan secara sistematis terhadap informasi yang diteliti.

b. Wawancara

Sugiyono (2015) jenis wawancara yang cocok digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara semi terstruktur. Teknik wawancara semi

terstruktur adalah proses wawancara yang menggunakan panduan wawancara dan mengajukan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian yang dilakukan. Tujuan dilakukan wawancara adalah untuk memahami fenomena permasalahan yang terjadi.

c. Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen biasa berbentuk gambar atau karya monumental dari seseorang (Sugiyono,2015).

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi merupakan sekumpulan orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi yang akan diteliti harus didefinisikan dengan jelas sebelum penelitian dilakukan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah yang dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi.

Dalam penelitian kualitatif mengambil populasi atau sampel untuk memahami sebuah proses, hubungan atau kejadian-kejadian sebagai data penelitiannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Megah Jaya Sejahtera sebanyak 20 orang. Berikut adalah tabel jumlah karyawan di PT. Megah Jaya Sejahtera :

Tabel 3.1
Data Populasi

No.	Bagian	Jumlah (Orang)
1.	Direktur	1 Orang
2.	<i>Manager</i> Penanggung Jawab	1 Orang
3.	<i>Ticketing</i>	10 Orang
4.	Akuntansi	4 Orang
5.	Operasional	3 Orang
6.	Petugas Kebersihan	1 Orang
Total		20 Orang

Sumber: PT. Megah Jaya Sejahtera (2020)

3.4.1 Sampel

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2015) *purposive sampling* adalah suatu *teknik simple non random sampling* di mana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian, adapun 9 orang sampel tersebut yang terdiri dari :

Tabel 3.2
Data Sampel

No.	Bagian	Jumlah (Orang)
1.	Manager Penanggung Jawab	1 Orang
2.	<i>Ticketing</i>	4 Orang
3.	Akuntansi	2 Orang
4.	Operasional	1 Orang
5.	Petugas Kebersihan	1 Orang
Total		9 Orang

Sumber: PT. Megah Jaya Sejahtera (2020)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi atau uraian-uraian yang

menjelaskan dari suatu variabel-variabel yang akan diteliti dan mencakup indikator-indikator pada masing-masing variabel. Operasional variabel ialah proses mendefinisikan variabel dengan tegas sehingga menjadi faktor yang dapat diukur Sugiyono (2015).

Dengan adanya uraian berikut maka penulis akan lebih mudah untuk mengukur variabel yang ada. Untuk lebih mempermudah pemahaman dalam penelitian ini maka peneliti membuat tabel yang menjelaskan mengenai variabel, definisi dan indikator yang akan diteliti.

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Penilaian Kinerja

Variabel	Definisi	Indikator
Penilaian Kinerja	penilaian kinerja adalah penilaian pelaksanaan tugas (<i>performance</i>) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja organisasi atau perusahaan. Simanjuntak (2011)	Indikator Penilaian Kinerja : 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Pencapaian target 5. Ketaatan 6. Tingkat kehadiran Robbins (2011)

Sumber : Konsep Permasalahan menyesuaikan dengan Penelitian (2021)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Data yang dikumpulkan sebagian besar merupakan data kualitatif dan teknik analisis menggunakan teknik kualitatif. Teknik ini dipilih peneliti untuk menghasilkan data kualitatif, yaitu data yang tidak bisa dikategorikan secara statistik. Dalam penggunaan analisis kualitatif, maka pengintepretasian terhadap apa yang ditemukan dan pengambilan kesimpulan akhir menggunakan logika atau

penalaran sistematis. Analisis kualitatif yang digunakan adalah model analisis interaktif, yaitu model analisis yang memerlukan tiga komponen berupa reduksi data, sajian data, serta penarikan kesimpulan/verifikasi. Menurut Sugiyono (2015) analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu mengumpulkan data lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi dengan menentukan strategi pengumpulan data yang dipandang tepat dan untuk menentukan fokus serta pendalaman mengenai permasalahan penelitian.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode aspek-aspek tertentu.

3. Penyajian Data

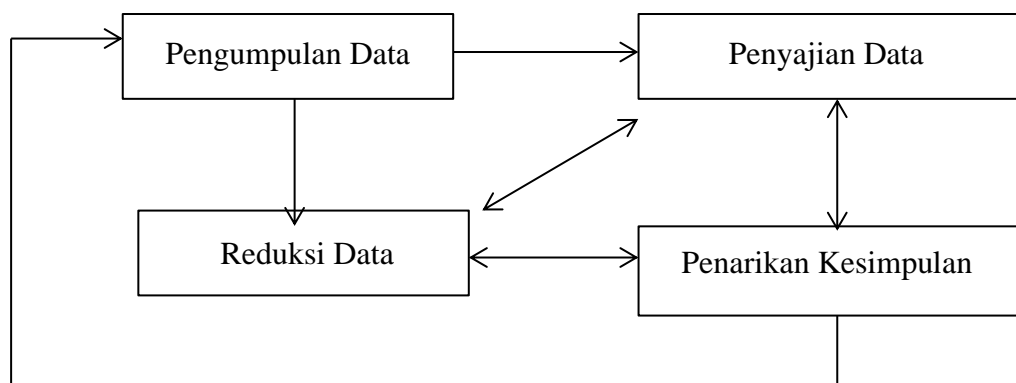
Setelah data direduksi selanjutnya men *display* kan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *pie chart*, *pictogram* dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka mengorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami

4. Penarikan Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan kredibel.

Gambar 3.1

Komponen-Komponen Analisis Data



Sumber : Sugiyono (2015)

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Keabsahan Data

Setelah penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi, maka dalam penelitian kualitatif dikenal dengan satu istilah lagi yaitu teknik pengumpulan data triangulasi atau gabungan. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Menurut Sugiyono (2016) teknik triangulasi dibagi menjadi dua jenis, yakni triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber, menurut Sugiyono (2016) triangulasi sumber digunakan untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbonye, C. O. (2015). Performance Evaluation of Academic Staff in Universities and Colleges In Nigeria: The Missing Criteria. *International Journal of Education and Research*, 3 (3)(March), 14.
- Amtu, O. (2011). *Manajemen pendidikan* (Alfbeta).
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (2nd ed.).
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Herman. S (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Graha Ilmu).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Misbahudin & Iqbal H. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press,.
- Rivai, V. (2014). *Management Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi ke-). Persada, PT. Grafindo.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen* (C. Mary (ed.); kesepuluh). Erlangga.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Paada PT. Tridharma Kencana. *Journal of Applied Business and Economics*, 3 (3)(Maret), 170–182.

- Shalahuddin. (2017). Penerapan Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bakrie Pipe Industries Bekasi. Conference on Management and Behavioral Studies, Oktober, 359–363.
- Simanjuntak, P. J. (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja (3rd ed.). Lembaga Penerbit FEUI.
- Soemolang, A. J. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Unit Penjualan PT. Sejahtera Motor Gemilang, Blitar. *Agora*, 7 (2), 6.
- Solihin, I. (2010). Pengantar Manajemen (P. Pelajar (ed.)).
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja Edisi Empat. Raja Wali Pers.
- Y.N, Y. (2013). Evaluation Of Performance Appraisal In PT. Xyz. EMBA, 1(4)(Desember), 1154–113.

**RIWAYAT HIDUP
CURRICULUM VITAE**



Nama : SEPTYA ADE PASATRI
Tempat/Tanggal Lahir : BATAM/ 19 SEPTEMBER1997
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Agama : ISLAM
Status : BELUM MENIKAH
Nomor HP : 0812-1849-2302
Email : pasatriseptya@yahoo.com
Alamat : Komp. Taman Pinang Mas , Jln. Delima Blok C
No 10 RT/RW . 005/005, kel. Kampung Baru, kec.
Tanjungpinang Barat, Provinsi Kepulauan Riau

Nama orang tua

a. Ayah : TUGINO
b. Ibu : ANDRIANY

Riwayat pendidikan

a. SD : SDN 003 BINAAN TANJUNGPINANG KOTA
b. SMP : SMP HANGTUAH TANJUNGPINANG KOTA
c. SMA : SMA NEGERI 5 TANJUNGPINANG KOTA