

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN BAGIAN *MARKETING*
PADA PT. SINARMAS ASSET MANAGEMENT
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**CHRISTINA
NIM : 16612174**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN BAGIAN *MARKETING*
PADA PT. SINARMAS ASSET MANAGEMENT
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat- Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**CHRISTINA
NIM : 16612174**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING
PADA PT. SINARMAS ASSET MANAGEMENT
TANJUNGPINANG

Diajukan Kepada :

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

Oleh:

NAMA : CHRISTINA

NIM : 16612174

Menyetujui :

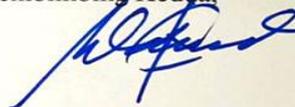
Pembimbing Pertama,



Risnawati, S.Sos., M.M

NIDN. 1025118803/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc

NIDN.1021029102/Lektor

Mengetahui

Ketua Program Studi,



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

Skripsi Berjudul

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING
PADA PT. SINARMAS ASSET MANAGEMENT
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : CHRISTINA

NIM : 16612174

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada
Tanggal Dua Puluh Enam Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Risnawati, S.Sos., M.M

NIDN. 1025118803/Asisten Ahli

Sekretaris,



M. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M

NIDN. 1008108302/Asisten Ahli

Anggota,



Satriadi, S.Ap., M.Sc

NIDN. 1011108901/Lektor

Tanjungpinang, 26 Agustus 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,

Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA

NIDN.1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Christina
NIM : 16612174
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif: 3.29
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Karyawan Bagian *Marketing* Pada
PT.Sinarmas Asset Management Tanjungpinang.

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 manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 26/08/2021

Penyusun,



CHRISTINA

NIM : 16612174

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Kepada orangtua, adik saya yang tidak berhenti menyemangati dan membantu saya dalam melancarkan penyelesaian skripsi ini.
- Kepada teman, orang yang terdekat saya, dan rekan kerja kantor yang selalu memberi inspirasi, dorongan dan dukungan untuk saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

Tanpa kalian, saya mungkin tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih karena selalu ada untukku.

HALAMAN MOTTO

“Do not cancel on yourself, your goals or your dreams,
Be Intentional with your time and make it happen”

--Allison Walsh--

“When a flower doesn't bloom,
You fix the environment in which it grows, not the flower”

--Alexander den Heijer--

“The greatest danger for most of us is not that
Our aims is too high and we miss it, but
That it is too low and we reach it”

--Michelangelo--

“It always seems impossible until
It is done”

--Nelson Mandela-

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi saya yang berjudul “**Analisis Kinerja Karyawan Bagian *Marketing* Pada PT.Sinarmas Asset Management Tanjungpinang**” yang disusun untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar sarjana ekonomi pada strata 1 Program Studi Manajemen. Dalam proses penulisan ini tentunya tak lepas dari bantuan doa serta motivasi yang kuat dari berbagai pihak yang selalu mendukung dan membantu. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE., M.Ak, Ak. CA. selaku Ketua STIE Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si., Ak. CA selaku Wakil Ketua I STIE Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II STIE Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Studi S1 Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak Octojaya Abriyoso S.I.Kom., M.M. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang.
7. Ibu Risnawati, S.Sos., M.M. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, ilmunya, serta motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc. selaku Pembimbing II yang telah memberikan ilmu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Rianto Richard Salim selaku Pimpinan Cabang PT.Sinarmas Asset Management Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan dan izin pada penulis untuk melakukan penelitian skripsi ini serta membantu memberikan informasi berkaitan dengan kepentingan penelitian.
10. Seluruh Dosen dan Pegawai di STIE Pembangunan Tanjungpinang khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di STIE Pembangunan Tanjungpinang.
11. Untuk orang tua penulis, Ibu Siok Hue tercinta, serta adik yang selalu memberikan motivasi, dan mendoakan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Ucapan terima kasih banyak kepada seseorang (MYSPM) yang selalu menemani memberikan motivasi, semangat serta mendukung penulis dari awal memulai skripsi ini hingga sampai saat ini skripsi ini telah terselesaikan

13. Kepada teman-teman Manajemen Malam 2 angkatan 2016 yang senantiasa berjuang Bersama-sama, selalu memberikan nasehat dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Ucapan terima kasih kepada Shirley, Meliyanti, Sarinah, dan Erni, yang menjadi teman motivasi serta memberikan masukan agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
15. Ucapan terima kasih kepada teman kantorku yang tidak dapat disebutkan satu per satu namanya, yang telah terus memotivasi agar tidak putus asa dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Ucapan terima kasih kepada teman-teman seperjuanganku yang tidak dapat disebutkan satu per satu namanya, yang telah memberikan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga apa yang penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat menambah informasi dan bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun dan demi kesempurnaan penulis merupakan harapan yang besar bagi penulis.

Tanjungpinang, 21 Juli 2021

Hormat saya,

Christina

NIM : 16612174

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
ABSTRAK.....	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xvii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Kegunaan Penelitian	10
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	10
1.5.2 Kegunaan Praktis	11
1.6 Sistematika Penulisan	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori.....	14
2.1.1 Pengertian Manajemen	14
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16

2.1.2.1	Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Strategis	16
2.1.2.2	Perencanaan Sumber Daya Manusia	20
2.1.2.3	Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya	
	Manusia	20
2.1.2.4	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.2.5	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.1.3	Kinerja Karyawan	25
2.1.3.1	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	26
2.1.3.2	Karakteristik Kinerja Karyawan	26
2.1.3.3	Standar Kinerja Karyawan	27
2.1.3.4	Indikator Kinerja.....	28
2.2	Kerangka Pemikiran	29
2.3	Peneliti Terdahulu.....	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	38
3.2	Jenis Data	38
3.3	Teknik Pengumpulan Data	40
3.4	Populasi Dan Sampel	42
	3.4.1 Populasi	42
	3.4.2 Sampel	43
3.5	Definisi Operasional Variabel	43
3.6	Teknik Pengolahan Data Dan Teknik Analisis Data	44
	3.6.1 Teknik Pengolahan Data.....	45
	3.6.2 Uji Kualitas Data.....	46
	3.6.2.1 Triangulasi Sumber	47
	3.6.2.2 Triangulasi Teknik	47
	3.6.2.3 Triangulasi Waktu.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	49
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	49
4.1.1.1	Visi dan Misi Perusahaan	51
4.1.1.2	Struktur Organisasi	52
4.1.1.3	Deskripsi Kerja Karyawan PT Sinarmas Asset	
	Management	52
4.1.1.4	Analisis Data Responden.....	54
4.1.1.4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis	
	Kelamin	54
4.1.1.4.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia ..	55
4.1.1.4.3	Identitas Responden Berdasarkan Masa	
	Kerja.....	56
4.1.1.5	Reduksi Data.....	57
4.1.1.5.1	Kinerja Karyawan Bagian Marketing ...	57
4.1.2	Penyajian Data	66
4.1.2.1	Analisa Data Penelitian	66
4.2	Pembahasan.....	67

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan	70
5.2	Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Data Penyelesaian Target Karyawan Marketing.....	9
2.	Definisi Operasional Variabel.....	9
3.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.	Identitas Responden Berdasarkan Usia	54
5.	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
6.	Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Kualitas Kerja.....	56
7.	Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Kualitas Kerja.....	57
8.	Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Kualitas Kerja.....	58
9.	Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Kualitas Kerja.....	59
10.	Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Kuantitas Kerja	60
11.	Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Kuantitas Kerja	61
12.	Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Waktu Kerja	62
13.	Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Waktu Kerja	62
14.	Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Waktu Kerja	63
15.	Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Kerja Sama	64
16.	Hasil Penyajian Data	65
17.	Data Kinerja Karyawan Bagian Marketing Tahun 2021	67

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	29
2.	Struktur Organisasi	51

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
	Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
	Lampiran 2 : Hasil Wawancara
	Lampiran 3 : Dokumentasi Foto
	Lampiran 4 : Presentase Plagiat
	Lampiran 5 : Surat Keterangan Penelitian
	Lampiran 6 : Curriculum Vitae

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* PADA PT. SINARMAS ASSET MANAGEMENT TANJUNGPINANG

Christina. 16612174. Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang,
Email : christinatina3105@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengevaluasi Analisis Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Sinarmas Assset Management. Dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif melalui pendekatan kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Proses pengumpulan data yang dilakukan yaitu wawancara, observasi, studi pustaka, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 6 orang yang merupakan *marketing* PT. Sinarmas Asset Management, dan sampel yang diambil sebanyak 4 orang. Adapun teknik penyajian data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, analisis data, dan kesimpulan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa para *marketing* yang mengikuti pelatihan mengalami peningkatan kinerja yang tidak signifikan yang artinya belum maksimal dalam pencapaian target. Adapun faktor penyebab target yang belum tercapai pada saat ini ialah persaingan yang ketat dilapangan dan ekonomi yang menurun secara global akibat adanya wabah pandemi membuat target sulit dicapai. Maka dari itu perlu dilakukan perbaikan-perbaikan kinerja pada marketing PT. Sinarmas Asset Management yang masih dianggap kurang maksimal.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan *Marketing* PT. Sinarmas Asset Management.

Pembimbing 1 : Risnawati, S.Sos., M.M.

Pembimbing 2 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

ABSTRACT

**EMPLOYEE PERFORMANCE ANALYSIS OF THE MARKETING
SECTION AT PT. SINARMAS ASSET MANAGEMENT TANJUNGPINANG**

*Christina. 16612174. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang,
Email: christinatina3105@gmail.com*

This study aims to determine and evaluate the Performance Analysis of Marketing Section Employees at PT. Sinarmas Asset Management. In this research is descriptive research through qualitative approach. The types of data used are primary and secondary data. The data collection process carried out were interviews, observations, literature studies, and documentation. The population in this study amounted to 6 people who are marketing PT. Sinarmas Asset Management, and the samples taken were 4 people. The data presentation techniques used are data reduction, data presentation, data analysis, and conclusions.

The results of this study prove that the marketers who take part in the training experience an insignificant increase in performance which means that they have not been maximized in achieving the target. The factors causing the targets that have not been achieved at this time are the intense competition in the field and the global economy that has declined due to the pandemic outbreak making the targets difficult to achieve. Therefore it is necessary to make improvements to the marketing performance of PT. Sinarmas Asset Management which is still considered less than optimal.

Keywords: Marketing Employee Performance PT. Sinarmas Asset Management.

Adviser Lecturer 1 : Risnawati, S.Sos., M.M.

Adviser Lecturer 2 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi era modern, banyaknya tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Salah satu yang menjadi pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan menampilkan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi perusahaan itu sendiri. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang cukup berkualitas tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu menjadi jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif.

Langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dimulai dengan cara memilih ataupun menyeleksi tenaga kerja yang sesuai dengan standar yang di butuhkan perusahaan. Langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pelatihan terhadap setiap tenaga kerja yang berkerja diperusahaan tersebut secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia itu sendiri Notoadmodjo Manulang (2018).

Menurut Jan Bella yang dikutip dari Bora & Sanusi (2019) pendidikan dan pelatihan adalah proses peningkatan keterampilan kerja, baik secara teknis maupun

manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori yang dilakukan didalam kelas berlangsung lama. Sedangkan pelatihan berorientasi pada praktek yang dilakukan dilapangan berlangsung singkat, meskipun pelatihan tenaga kerja memerlukan biaya yang tidak sedikit tetapi pelatihan tetap harus dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai nilai manfaat yang besar bagi perusahaan. Manfaat yang dimaksud adalah perusahaan mempunyai tenaga kerja yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan lebih mudah.

Dengan dilaksanakannya program pendidikan dan pelatihan diharapkan tenaga kerja akan semakin meningkat kinerjanya dan mampu memahami melaksanakan fungsinya dalam organisasi. Disamping itu, diharapkan adanya perbaikan ataupun pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dari tenaga kerja itu sendiri agar tercapainya tujuan perusahaan. Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk para karyawan akan berdampak positif pada pencapaian kinerja karyawan tersebut. Keberhasilan dalam menjalankan usaha oleh suatu perusahaan memerlukan beberapa pilar pendukung salah satu pilarnya adalah sumber daya manusia.

Peran sumber daya manusia sangatlah penting karena modal besar akan habis dalam sekejab jika tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dengan baik. Kemudian peralatan canggih tidak akan berjalan sesuai fungsinya tanpa campur tangan manusia, teknik-teknik atau metode-metode yang akurat tidak bisa menghasilkan apa-apa jika tidak ada yang mengerjakannya. Hal ini menunjukkan bahwa peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dan

organisasi sangat penting karena merupakan input dari produktivitas suatu perusahaan. Dengan kata lain, tanpa peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan segala strategi untuk meraih tujuan dari perusahaan tidak akan terwujud.

Keberhasilan suatu perusahaan dibidang perbankan dieratkan dengan keunggulan produk keuangan yang ditawarkan. Berbagai produk keuangan ditawarkan kepada masyarakat baik berbentuk tabungan, investasi, deposito, maupun kredit. Akan tetapi, produk yang dimiliki tidak akan berarti jika tidak dipasarkan dengan baik kepada para calon nasabah ataupun debitur. Hal ini sejalan dengan pendapat Cormier yang dikutip Ngozi (2015) bahwa bisnis tidak akan jalan jika produk atau pelayanan yang ada tidak terjual. Cara agar perusahaan mampu menyalurkan produk atau pelayanan yang dimiliki kepada para *customer* salah satunya melalui peran tenaga penjualan (*marketing*) karena tenaga penjualan merupakan jembatan antara perusahaan dengan *customer* Al-Dmour (2020).

Peran tenaga penjualan (*marketing*) dalam perusahaan sangat penting karena ujung tombak kegiatan pemasaran untuk mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Tercapainya target penjualan perusahaan sangat ditentukan oleh kompetensi tenaga penjualan karena korelasi yang kuat antara kompetensi tenaga penjualan dengan performa perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan suatu keterampilan menjual yang efektif yang harus dimiliki oleh para tenaga penjual. Keterampilan menjual merupakan faktor penting dalam bisnis perbankan agar mampu bertahan dan bersaing dengan bank-bank lainnya. Hal ini yang menyatakan

tenaga penjualan dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh keterampilan menjual yang dimilikinya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan dalam tenaga kerja Sedarmayanti (2013). Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan Priyono (2018). Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu adalah suatu kebutuhan yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi tempat yang sangat menentukan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Persaingan antar perusahaan yang semakin ketat membuat sumber daya manusia dituntut untuk mengembangkan diri agar lebih proaktif lagi.

Pelatihan (*training*) dibutuhkan untuk semua karyawan terutama dalam jabatan sebagai seorang *marketing*, karena mereka yang menjadi salah satu bagian dalam peningkatan kinerja perusahaan Purwanto (2020). Para karyawan *marketing* juga harus memahami bagaimana cara menjadi seorang *marketing* yang bisa memahami perkembangan pasar dan lapangan saat ini guna untuk memberikan kemajuan dan keuntungan bagi perusahaan, karena karyawan *marketing* merupakan ujung tombak perusahaan. Pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang disusun secara terarah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, keahlian, dan sikap seseorang dalam suatu perusahaan Rahayu & Cahyono (2018).

Dari definisi ini bisa kita lihat bahwa sebuah perusahaan mengadakan pelatihan ataupun *training* tujuannya adalah agar karyawannya mengalami

peningkatan kemampuan dan pengetahuan, serta pengalaman untuk menerapkannya pada saat mereka masuk perusahaan dan terjun kelapangan nanti. Sebagian besar kegiatan pelatihan bertujuan untuk memperbaiki proses kerja ataupun teknik dalam menyelesaikan suatu tugas maupun tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan menjadi kewajiban para karyawan dalam bekerja.

Pelatihan memang diperlukan baik itu karyawan baru maupun karyawan lama dalam sebuah perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Sebagian besar karyawan baru yang akan dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan pelatihan agar mereka dapat menjalankan tugas mereka masing-masing. Sedangkan bagi karyawan lama, mereka membutuhkan pelatihan karena tuntutan pekerjaan dan tugas yang sekarang atau untuk mempersiapkan diri mereka untuk dipromosikan kejabatan yang baru atau yang lebih tinggi dari pada yang sebelumnya. Melalui pelatihan kemampuan mereka yang ditingkatkan dan dikembangkan lagi sesuai kebutuhan perusahaan dimana mereka bekerja, sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Fahmi yang dikutip Mandey & Sahanggamu (2014) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Arti lain kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian seseorang dalam

suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam staretgi suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan Sedarmayanti (2013). Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk mendapatkan hasil yang baik. Oleh karena itu kenapa pelatihan itu penting bagi setiap karyawan. Setiap perusahaan memiliki pelatihan karena itu penting untuk membentuk karyawan menjadi lebih berkualitas dan berefek juga pada keuntungan perusahaan. Jika karyawan berkualitas dan mampu mengerjakan kewajiban pekerjaan mereka dan jabatan mereka dengan baik serta maksimal maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Pada saat ini, kebutuhan masyarakat akan pelayanan jasa keuangan cukup meningkat, hal itu dapat dibuktikan dengan gaya hidup masyarakat yang konsumtif. Demi mensejahterahkan kehidupan masyarakat yang konsumtif, PT Sinarmas Asset Management ingin mengajak masyarakat sebagai nasabahnya untuk melakukan investasi sejak dini dalam bentuk Reksadana. PT Sinarmas Asset Management bekerja sama dengan perusahaan swasta maupun negeri dalam menyediakan Reksadana sebagai media untuk berinvestasi dalam jangka pendek sampai jangka

panjang. PT Sinarmas Asset Management sendiri telah terdaftar dan mendapat izin dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sebagai salah satu perusahaan yang memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh calon nasabah maupun nasabah yang dimiliki. Berdasarkan UU Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Otoritas Jasa Keuangan, lembaga ini yang bertanggung jawab serta melakukan pengawasan terhadap berbagai instansi perbankan maupun lembaga keuangan non bank yang bergerak dibidang jasa keuangan menggantikan peran Bank Indonesia.

PT Sinarmas Asset Management adalah salah satu divisi dari perusahaan Sinarmas Group yang berada di Jakarta Pusat yang mempunyai banyak Cabang diberbagai Kota. Salah satunya yang berada di Kota Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau yang beralamat di Jalan Engku Putri Nomor 41 yang didalam satu gedung terdapat 3 bagian yaitu, Bank Sinarmas, PT Sinarmas Asset Management, dan Sinarmas Finance. PT Sinarmas Asset Management merupakan sebuah perusahaan bagian Investasi, Reksadana, serta terdapat *Online Trading* (Saham). Untuk dapat bersaing dalam perusahaan perbankan yang ketat tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang dapat membantu untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Oleh sebab itu, PT Sinarmas Asset Management mengadakan pelatihan bagi para karyawan mulai dari Pimpinan cabang (Branch Manager) jenis pelatihan yang disediakan perusahaan yaitu terdapat pelatihan *Communication & Presentation Skills, Funding and Customer Experience, How to be An Excellent Manager*. Dan terdapat juga pelatihan bagi Admin di back office yaitu ada *Accounting fot banks, Analisa Laporan Keuangan Cabang, Process Administration*

Buy And Sell, dan yang terakhir bagian *marketing* juga ada pelatihan yang disediakan oleh perusahaan yaitu MT (*Marketing Training*). Pelatihan ini diadakan dan dilaksanakan selama 2 minggu di Kantor Pusat Jakarta, pelatihan ini berguna untuk membentuk karyawan bagian *marketing* untuk menjadi lebih berpotensi dan handal dalam melakukan penjualan produk-produk Investasi, Reksadana, serta *Online Trading* (saham) yang menjadi produk unggulan PT Sinarmas Asset Management.

Disetiap perusahaan besar terutama perbankan pasti ada terdapat yang namanya pelatihan dan juga juga tidak lari dari omset atau pencapaian target yang didapatkan dari masing-masing karyawan bagian *marketing* dalam perbankan. Oleh karena itu, diadakan yang namanya MT (*Marketing Training*) yaitu proses pembelajaran pengenalan produk-produk Sinarmas serta bagaimana menjadi seorang karyawan bagian *marketing* yang profesional dalam melakukan penjualan produk Investasi ini. Dalam sebuah perusahaan tentunya terdapat berbagai macam karyawan bagian *marketing* yang dimana pencapaian target dan omset dari masing-masing mereka berbeda-beda, karena ini adalah salah satu bagian dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan agar tujuan dari perusahaan tercapai.

Bisa kita lihat bahwa berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, berikut penulis memaparkan data yang penulis dapatkan dari perusahaan mengenai penyelesaian target dan pencapaian target per karyawan bagian *marketing*.

Tabel 1.1
Data Penyelesaian Target Karyawan Bagian Marketing

No	Nama Karyawan	Bidang	Target Penyelesaian		
			2019	2020	2021
1	Christina	Marketing	Rp 8.250.000.000	Rp 10.750.000.000	Rp 13.250.000.000
2	Dwina	Marketing	Rp 8.250.000.000	Rp 9.750.000.000	Rp 11.250.000.000
3	Novianti	Marketing	Rp 8.250.000.000	Rp 9.250.000.000	Rp 10.250.000.000
4	Ervina	Marketing	Rp 8.250.000.000	Rp 9.250.000.000	Rp 10.250.000.000
5	Rudyanto	Marketing	Rp 8.250.000.000	Rp 9.250.000.000	Rp 10.250.000.000
6	Hellen	Marketing	Rp 8.250.000.000	Rp 8.750.000.000	Rp 9.250.000.000

Sumber : PT.Sinarmas Asset Management Tanjungpinang.

Tabel 1.2

Data Omset Pencapaian Karyawan Bagian Marketing

No	Nama Karyawan	Bidang	Omset Yang dicapai		
			2019	2020	2021
1	Christina	Marketing	Rp 8.250.000.000	Rp 7.250.000.000	Rp 6.250.000.000
2	Dwina	Marketing	Rp 8.250.000.000	Rp 6.225.000.000	Rp 5.087.500.000
3	Novianti	Marketing	Rp 8.250.000.000	Rp 9.250.000.000	Rp 10.250.000.000
4	Ervina	Marketing	Rp 8.250.000.000	Rp 9.250.000.000	Rp 10.250.000.000
5	Rudyanto	Marketing	Rp 8.250.000.000	Rp 5.200.000.000	Rp 7.937.500.000
6	Hellen	Marketing	Rp 8.250.000.000	Rp 6.750.000.000	Rp 4.750.000.000

Sumber : PT.Sinarmas Asset Management Tanjungpinang.

Berdasarkan tabel 1.1 dan 1.2 diatas bahwa dapat kita lihat terdapat beberapa karyawan bagian *marketing* kinerja dalam yakni Christina, Dwina, Rudyanto dan Hellen target yang dicapai rata-rata 50-70% penurunan kinerja ini disebabkan oleh kurang maksimalnya pelaksanaan kegiatan pelatihan yang dilakukan. Pelatihan hanya diberikan dalam kurun waktu 2 minggu dan hanya menitik beratkan pada mencari nasabah. Pelatihan belum difokuskan pada cara mencapai target yang diberikan atau strategi dalam pencapaian target dalam memenuhi kinerja yang maksimal.

Dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan memberikan judul “**Analisis Kinerja Karyawan Bagian *Marketing* Pada PT Sinarmas Asset Management Tanjungpinang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana kinerja karyawan bagian *marketing* di PT Sinarmas Asset Management.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah pelatihan difokuskan pada *marketing training* pada PT.Sinarmas Asset Management Tanjungpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan bagian *marketing* di PT.Sinarmas Asset Management.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis dan berguna sebagai acuan pemikiran bagi pendidikan dan perbankan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Adapun manfaat dan tujuan dalam penelitian ini ialah:

1. Bagi penulis

Untuk dapat mengetahui sendiri bagaimana analisis kinerja karyawan bagian *marketing* sesudah mendapatkan pelatihan di perusahaan penulis meneliti, menambah, dan memperluas pengetahuan guna untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri penulis. Hasil dari penelitian dapat digunakan sebagai alat ukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan acuan pertimbangan dan masukkan dalam penyusunan kebijakan bagi perusahaan mengenai sumber daya manusia khususnya karyawan di bagian *marketing*.

3. Bagi kampus (Akademisi)

Penulis berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan referensi bahan bacaan dan juga informasi yang berguna untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan hasil penelitian secara menyeluruh agar mudah dipahami dan lebih dimengerti, maka penulis membagi dalam suatu sistematika penulisan yang terbagi dalam 5 bab:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama diuraikan secara singkat mengenai latar belakang ataupun gambaran umum masalah yang akan dijadikan penelitian yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab kedua digunakan bagi peneliti untuk menyajikan teori-teori yang berhubungan dengan apa yang diteliti, baik teori dasar maupun teori penunjang yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai pedoman atau landasan konseptual dalam mencegah masalah serta saling mendukung untuk tercapainya tujuan penelitian dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga isi dari penelitian ini adalah rancangan penelitian yang membahas mengenai metode penelitian yang dipakai untuk menganalisa data yang sudah didapatkan sehingga dapat menjawab permasalahan yang telah ditentukan, sumber data, metode, dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat akan diuraikan mengenai hasil dan pembahasan dari penelitian seperti, gambaran umum objek penelitian, dan tempat penulis dalam melaksanakan penelitian hingga analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab terakhir penulis memberikan kesimpulan dan juga saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir dari penelitian tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Manajemen dapat didefinisikan sebagai satu kelompok aktivitas yang ditunjukkan pemanfaatan sumber daya yang efisien serta efektif dalam rangka upaya menanggapi sebuah atau berupa tujuan tertentu Hasibuan (2017). Pada dasarnya manajemen baru bisa diterapkan jika manajemen

tersebut sudah memenuhi beberapa persyaratan, beberapa dasar manajemen Hasibuan (2017) antara lain:

- a. Adanya kerja sama diantara sekelompok orang dalam ikatan formal.
- b. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai.
- c. Adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang teratur.
- d. Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik.
- e. Adanya wewenang dan tanggung jawab dari setiap individu anggota.
- f. Adanya koordinasi dan integrasi dari proses manajemen tersebut.
- g. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan

Menurut beberapa ahli dalam memandang ilmu manajemen dengan pengertian beragam salah satunya Follet yang dikutip Priyono (2018) manajemen adalah seni dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab melalui perantara. Dalam hal ini, manajemen dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang *manager* untuk mengarahkan bawahan atau orang lain dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan demi tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Menurut George yang dikutip Farchan (2018) manajemen merupakan proses dari beberapa tindakan seperti, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Seluruh tindakan tersebut bertujuan mencapai target dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Menurut Griffin yang dikutip Nugroho (2019) manajemen adalah proses yang terdiri dari perencanaan, organisasi, koordinasi, dan kontrol pada sumber daya agar tujuan tercapai secara efektif dan efisien. Efektif yang dimaksud bertujuan tercapai sesuai rencana, dan

efesien berarti bahwa manajemen dilakukan secara cermat, terorganisir, dan tepat waktu

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu ilmu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal menurut Jannah (2018). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian manajemen sumber daya manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur sumber daya manusia dengan sistem formal secara efektif dan efisien didalam suatu organisasi.

2.1.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Strategis

Menurut Marihot yang dikutip Mandey & Sahanggamu (2014) manajemen sumber daya manusia yang strategis adanya keterkaitan antara sumber daya manusia dengan tujuan dan sasaran strategis untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan fleksibilitas untuk memungkinkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan

menurut Mathis & Jhonson yang dikutip Kristanto (2015) *strategic human resource* adalah pemanfaatan kepegawaian dari suatu sumber daya manusia untuk dimanfaatkan dan salah satu kunci perkembangan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang tidak bisa dilepaskan oleh perusahaan, dan didasari bahwa mengelola sumber daya manusia adalah hal yang tidak mudah karena sumber daya manusia bersifat unik dan berbeda dengan lainnya.

Kenyataannya bahwa sumber daya manusia ini adalah sentral untuk mencapai keunggulan dalam bersaing dan mengarahkan pada bidang yang dikenal manajemen sumber daya manusia yang strategis Permana & Yuliantini (2016). Manajemen sumber daya manusia yang strategis telah didefinisikan sebagai tautan dari sumber daya manusia dengan tujuan dan sasaran strategi untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan kultur perusahaan yang mendorong inovasi dan kelenturan. Dengan kata lain, merupakan pola dari penyebaran sumber daya manusia dari kegiatan terencana dimaksudkan untuk memberikan kemampuan sebuah perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang strategis berarti menerima fungsi sumber daya manusia sebagai mitra strategis dalam formulasi dari strategi-strategi perusahaan, juga dalam implementasi strategi tersebut melalui kegiatan-kegiatan sumber daya manusia seperti, perekrutan, seleksi, pelatihan, dan pengimbangan personel Kartini & Anshar (2019).

Sementara sumber daya strategis mengakui kemitraan sumber daya manusia mengstragisasi proses, istilah strategi merujuk kepada jalan tindakan sumber daya manusia khususnya jalan yang direncanakan perusahaan untuk

berupaya mencapai sarannya Meitaningrum (2013). Salah satu contoh sasaran utama sumber daya manusia yang strategis di perusahaan industri perbankan adalah mencapai tingkat keunggulan dari pelayanan prima terhadap para nasabah dan kemampuan mendapatkan laba yang tinggi melalui sumber daya manusia yang sangat strategis. Dengan demikian, strategi sumber daya manusia keseluruhannya adalah mengarah kepada pembangunan suatu angkatan kerja yang setia, lebih disukai dalam lingkungan kerja bukan serikat kerja Rulikinanti (2019).

Komponen khusus dari strategi sumber daya manusia bank menyusul dari sasaran dasar itu menggunakan berbagai mekanisme untuk membangun komunikasi dua arah yang sehat, yaitu menyaring manajer yang potensial yang nilainya tidak berorientasi orang, memberikan kompetensi yang sangat bersaing dan insentif pembayaran kinerja, menjamin seluas mungkin perlakuan yang adil dan keamanan bagi semua karyawan, melembagakan berbagai kegiatan promosi dari dalam yang diarahkan pada pemberian setiap peluang bagi karyawan untuk menggunakan sepenuhnya keterampilan dan bakat mereka ketika bekerja Syahromi & Cheisviyanny (2020).

Menurut Berker yang dikutip Milyzha & Suryadi (2019) mengemukakan bahwa “*the human resources scorecard, linking people, strategy, and performance*” yang artinya 4 perfektif tentang evolusi sumber daya manusia sebagai aset strategi. Evolusi sumber daya manusia sebagai aset strategi sebagai berikut:

- a. *The personal perspective*

Perusahaan merekrut karyawan yang kemudian diberikan pelatihan agar nantinya karyawan dapat berkembang.

b. *The compensation perspective*

Perusahaan memberikan bonus, pembayaran insentif, dan perbedaan-perbedaan yang berarti pembayaran tersebut untuk memberi semangat kepada karyawan yang berprestasi tinggi maupun rendah. Ini adalah langkah dalam mempercayai orang sebagai sumber keunggulan kompetitif, namun perusahaan belum secara penuh mengeksploitasi manfaat dari sumber daya sebagai aset strategi.

c. *The alignment perspective*

Manajer senior melihat karyawan sebagai aset strategi namun mereka tidak melakukan investasi dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia. Sebat itu, sistem sumber daya manusia tidak dapat meningkatkan perspektif manajemen.

d. *The high performance perspective*

Sumber daya manusia dan yang lain memandang sumber daya sebagai suatu sistem yang melekat dalam sistem yang lebih besar dari implementasi strategi perusahaan. Perusahaan mengelola dan mengukur hubungan antara kedua sistem tersebut dengan kinerja perusahaan.

2.1.2.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses pengambilan keputusan memperhatikan kemahiran dalam pemanfaatan sumber daya manusia Fedri (2017). Hal ini sebagai proses penentuan keputusan strategi, perencanaan sumber daya manusia berfokus pada analisa tujuan perusahaan. Sementara perencanaan membutuhkan sumber daya untuk memenuhi tujuan tersebut. Tujuan perusahaan dan kebutuhan sumber daya dianalisis dalam kaitannya dan peran sumber daya manusia dalam mencapai sasaran perusahaan Hasibuan (2017).

Perencanaan sumber daya manusia adalah jumlah dari seluruh rencana yang diformulasikan untuk pelatihan, promosi, dan aturan dari sumber daya manusia. Perencanaan merupakan sebuah proses yang dirancang untuk menerjemahkan rencana perusahaan dan tujuan kedalam syarat-syarat pekerja Mulyadi (2015). Hal ini dilakukan bersama dengan rencana memenuhi persyaratan jangka pendek dan jangka panjang melalui pemanfaatan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, dan penggunaan sistem informasi.

2.1.2.3 Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan dan fungsi sumber daya manusia yang dikemukakan Mangkunegara (2013) antara lain:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga nkerja berdasarkan *job description, job specifucation, and job evaluation*.

- b. Menetapkan perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian kepada karyawan.
- d. Memprediksi penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa yang ada didalam perusahaan.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan para karyawan.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kepada setiap karyawan.

2.1.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah fungsi yang terdiri dari, perencanaan, pengorganisasian, penggerak, dan pengawasan, kemudian fungsi operasional atau pelaksanaan meliputi, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian Priyono (2015). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia diuraikan secara rinci Mulyadi (2015) antara lain:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah bagian terpenting dari sebuah organisasi atau perusahaan, oleh karena itu perlu keseriusan dalam proses manajemen. Perencanaan berarti penentuan dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan organisasi itu, diantaranya mulai dengan menyusun visi dan misi organisasi atau perusahaan serta dilanjutkan dengan mengatur orang-orang yang dapat ditugasi untuk menangani pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah alat untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, pengorganisasian membagi kegiatan besar menjadi kegiatan kecil, dengan cara membagi setiap tugas agar bisa dikerjakan dengan mudah untuk meraih tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan, maka fungsi organisasi harus jelas pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan atau pekerja untuk melakukan kegiatan masing-masing.

c. Penggerak (*Actuating*)

Untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan, dan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien, maka diperlukan adanya penggerak dari pimpinan atau manajer dalam sebuah organisasi yang baik maka penggerak tidak mungkin dilakukan oleh pimpinan atau manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi tanggung

jawab atau wewenang untuk itu. Maka dari itu, tugas dan tanggung jawab diberikan kepada bawahan menurut pekerjaan dan tugas masing-masing.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi pengawasan sangat menentukan karena sifat manusia yang cenderung mengabaikan, maka fungsi pengawasan harus dijalankan dengan ketat, karena pengawasan adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan organisasi atau perusahaan ini dapat berjalan sesuai rencana.

Menurut Stoilvoska & Serafimovic yang dikutip Nugroho (2019) untuk fungsi operasional dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengadaan (*recruitment*)

Langkah-langkah dalam menseleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

b. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan secara teknis, teoristik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan korporasi dan kebutuhan karyawan karyawan atau sumber daya manusia, agar kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

d. Pemeliharaan (*maintanance*)

Kegiatan untuk memelihara atau menaikkan kondisi raga, fisik, dan kesetiaan karyawan agar mereka tetap bekerja sampai akhir pensiun.

e. Pemberhentian (*separation*)

Putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan, baik pemutusan disebabkan karena adanya pelanggaran atau karena memasuki masa purna tugas atau pensiun.

2.1.2.5 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya ada beberapa tujuan sumber daya manusia menurut Suprana & Ratnawati (2012) dapat dikategorikan menjadi 4 jenis antara lain:

a. Tujuan organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian efektivitas organisasi.

b. Tujuan fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. Tujuan sosial

Ditujukan secara etis dan sosial dalam merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melaluitindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

d. Tujuan personel

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Jadi, dapat disimpulkan peranan manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting karena sasarannya tidak lagi terbatas pada menjamin kepatuhan para anggota organisasi kepada ketentuan-ketentuan dibidang kepegawaian, melainkan diarahkan kepada memaksimalkan kontribusi yang mungkin diberikan oleh setiap orang kearah tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai dari seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sedarmayanti (2013). Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yuniarsih (2011) kinerja merupakan prestasi yang dimiliki seseorang maupun yang ditampilkan secara nyata setelah seseorang yang bersangkutan menjalankan tudan dan peranannya dalam sebuah perusahaan.

Menurut Khaerul yang dikutip Kristanti & Pangastuti (2019) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu seseorang sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat seseorang bekerja. Berdasarkan pendapat

diatas bahwa dapat disimpulkan kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi yang dihubungkan dengan visi dan misi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara yang dikutip Rismawati & Mattalata (2018) antara lain:

- a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlinya.
- b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.1.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya oleh karena itu membutuhkan karyawan yang bekerja secara penuh kreativitas sehingga dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik

maka perusahaan harus dapat memberikan dukungan secara penuh dan karakteristik karyawan maupun secara lingkungan kinerja karyawan. Terdapat beberapa rasa tanggung jawab yang harus dimiliki karyawan Mangkunegara (2013) antara lain:

- a. Berani mengambil keputusan dan menanggung resiko yang dihadapi kedepannya.
- b. Memiliki perencanaan kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut.
- c. Mencari kesempatan untuk merealisasikan perencanaan yang dibuat maupun yang telah diprogram.
- d. Memanfaatkan kondisi umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- e. Memiliki rasa kepercayaan yang tinggi dan realistis untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.3 Standar Kinerja Karyawan

Standar kinerja adalah standar yang dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan dan memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme hasil-hasil bagaimana kinerja diukur Mangkunegara (2013). Hal inilah yang dapat dilakukan dalam perusahaan untuk menilai setiap kinerja para karyawan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif dan kualitatif proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Beberapa indikator yang dapat menjadi tercapainya tujuan perusahaan Mangkunegara (2013) antara lain:

a. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti, jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

c. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan waktu yang dianggap paling efisien pada semua level dalam manajemen disuatu perusahaan ataupun organisasi. Waktu kerja sebagai dasar bagi seseorang karyawan dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

d. Kerja sama

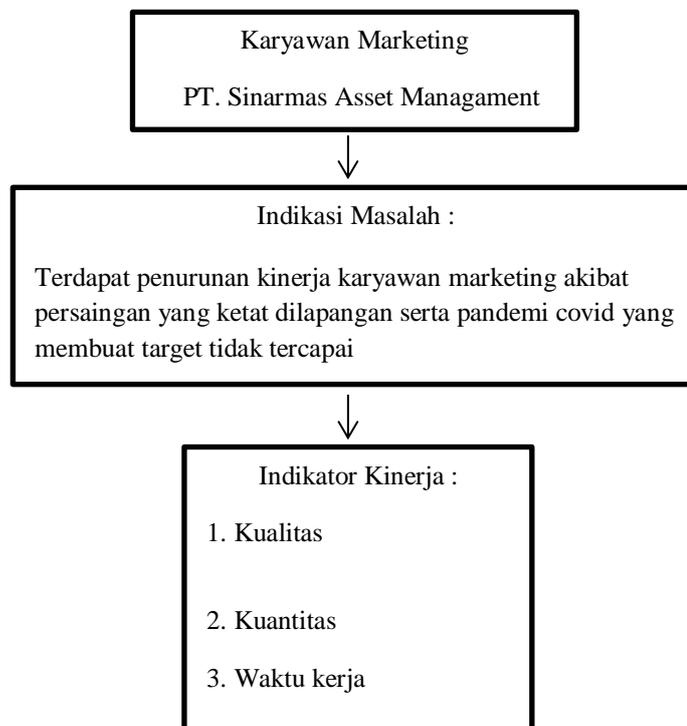
Kerja sama adalah suatu pekerjaan yang dikerjakan antara beberapa karyawan maupun perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan

dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebab, dengan adanya kerja sama yang baik maka akan memberikan nilai kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran memberikan landasan bagi penelitian. Kerangka ini merupakan variabel kinerja karyawan *marketing* sesudah pelatihan pada PT Sinarmas Asset Management Tanjungpinang.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran





Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2021)

2.3 Peneliti Terdahulu

Peneliti terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneliti selanjutnya disamping itu, kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan peneliti serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian Mangkunegara Nugroho (2019).

1. Jurnal Nasional

Penelitian yang dilakukan oleh Gayatri et al (2018) yang berjudul Analisis Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri (PERSERO) Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar. Penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kualitatif, dan menggunakan instrumen melalui wawancara, observasi dan telaah dokumen. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Teknik pengolahan data dengan menggunakan analisis deskriptif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana penilaian kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar. Hasil penelitian bahwa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan rata-rata sudah bekerja sesuai dengan yang ditargetkan dan sudah mampu meningkatkan pencairan

kredit. Ditinjau dari aspek kualitas pekerjaan, masih rendahnya tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan selain itu setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan. Ditinjau dari aspek ketepatan waktu, karyawan telah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara tepat waktu. Ditinjau dari aspek kehadiran, bahwa tingkat kehadiran karyawan yang relatif tinggi karena karyawan tepat waktu masuk kantor. Sedangkan ditinjau dari kemampuan kerjasama. Dimana dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaan selalu menjalin kerjasama dengan rekan kerja lainnya dan selain itu adanya tim kerja serta adanya jalinan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Diki, Kusjuniati, Iswahyuni (2020) Teknik pengumpulan data yaitu obserfasi, wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Divisi marketing dan delapan Staff marketing PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali, Prosedur penentuan informan dengan cara purposive sampling. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Alasan penulis menggunakan pendekatan kualitatif adalah sumber untuk dicari hasil yang konkrit. Triangulasi teknik digunakan untuk mengkaji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dengan melakukan pengecekan data kembali pada sumber yang sama, diharapkan mendapat data yang lebih akurat yang mana menggunakan teknik pengambilan data yang berbeda, misalnya menggunakan teknik observasi dan wawancara. Tujuan penelitian ini adalah: 1). Mengetahui motivasi kerja

karyawan divisi marketing yang ada di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali. 2) Mengetahui kinerja karyawan divisi marketing yang ada di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) Karyawan divisi Marketing di PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali memiliki motivasi sebagai berikut: Adanya lingkungan kerja yang memberi pengaruh positif bagi karyawan, adanya perlindungan dan keamanan yang diberikan oleh pihak perusahaan berupa BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, dan perusahaan memberikan bentuk pengakuan atau penghormatan terhadap karyawan yang berprestasi, serta memiliki pimpinan perusahaan yang kompeten di bidangnya, 2) Kinerja Karyawan divisi marketing PT. BPRS Fajar Sejahtera Bali masih belum mencapai standar perusahaan yang disajikan, karyawan masih belum optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ita & Supriyanto (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah (Studi kasus Pada Karyawan PT.BPRS Pemerintah Kota Bekasi). Metode penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Metode survey atau observasi adalah suatu metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Dengan pertanyaan terstruktur atau sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis. Teknik analisis ini digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan

(Field Research) untuk mengetahui secara langsung tanggapan dari responden mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan BPRS Pemkot Bekasi. Temuan dari hasil penelitian ini membuktikan hipotesis penelitian ini terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa motivasi kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi karyawan merupakan suatu bentuk kesediaan untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan usaha memuaskan beberapa kebutuhan, serta upaya untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainya untuk meningkatkan kinerjanya. Analisis pada data 13 responden karyawan BPRS Pemkot Bekasi yang menjadi responden dalam penelitian ini diketahui 92,3% didominasi adalah karyawan laki-laki sebanyak 12 orang, dan sisanya adalah 7,7% hanya terdiri dari 1 karyawan wanita dan sebagian besar karyawan BPRS Pemkot Bekasi berusia 31-40 tahun yakni mencapai 61,5% atau sebanyak 8 orang, sedangkan untuk tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan perguruan tinggi yakni 7 responden dengan persentase 53,8%. Dan karyawan disana di dominasi oleh karyawan yang bekerja kurang dari 2 tahun yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 53,8%. Berdasarkan hasil analisis diatas, sampel responden yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing dapat diperoleh dalam memenuhi persyaratan data yang akurat, dan gambaran jawaban yang diberikan responden menunjukkan

informasi yang obyektif. Hasil pengujian pada instrumen penelitian, menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan terdapat 16 item dan variabel kinerja 18 item pernyataan adalah valid, karena nilai-nilai korelasi corrected item-total correlation berada diatas standar. Menurut tabel r (product moment) untuk n sebesar 13 dan alpha 5%, ditetapkan $r = 0,553$, sedangkan terdapat 4 item variabel motivasi dan 2 item variabel kinerja yang tidak valid karena berada dibawah standar, sehingga item ini dihilangkan. Untuk uji realibilitas diketahui bahwa nilai alpha dan uji Cronbach pada variabel motivasi sebesar 0,917 dan variabel kinerja sebesar 0,947 lebih besar dari 0,553 maka kuesioner adalah reliabel. Dari hasil pengujian hipotesis di dapat bahwa, dalam pengujian menggunakan regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 8,874 + 0,883X$ dan dapat ditarik kesimpulan, apabila nilainya lebih dari 1 maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,883. Hal ini berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan, karena apabila motivasi kerja meningkat maka secara tidak langsung kinerja karyawan pun akan meningkat. Dari hasil uji determinasi pun didapat proporsi kontribusi variabel kinerja yaitu sebesar 0,856. Yang artinya motivasi kerja dipengaruhi kinerja karyawan sebesar 85,6% sedangkan sisanya yaitu 14,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor - faktor lain.

2. Jurnal Internasional

Penelitian yang dilakukan oleh Rozi & Sunarsi (2019) yang berjudul *The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at*

Pt. Yamaha Saka Motor in South Tangerang Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel dari 43 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan uji regresi, korelasi, penentuan, dan pengujian hipotesis. Hasil motivasi belajar ini berpengaruh signifikan kinerja karyawan sebesar 47,6%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 36,4%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja sebesar 57,6%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Saka Motor di Tangerang Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, dimana tujuannya untuk mengetahui hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 43 responden PT. Yamaha Saka Motor di Tangerang Selatan Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 responden. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

Penelitian yang dilakukan oleh Fomenky Fondu (2015) yang berjudul *The Impact Of Motivation On Employee Performance*. Tujuan dari makalah ini adalah untuk mengidentifikasi dampak atau peran insentif terhadap kinerja karyawan dengan penekanan khusus pada pekerja Korea. Prosesnya melibatkan pendefinisian

dan penjelasan jenis-jenis yang berbeda motivasi. Dalam mendefinisikannya, kami juga menunjukkan perbedaan antara dua jenis motivasi utama. Tahap kedua dari makalah ini akan melibatkan pengumpulan data/informasi dari populasi sampel dan kemudian menganalisis datanya. Dalam analisis, kita akan melihat mentalitas atau nilai yang hampir sama yang dimiliki orang Korea melekat pada motivasi, yang merupakan pandangan berbeda yang datang hanya dari personel manajemen puncak. Yang terakhir fase akan membuat kami menyajikan data dan sampai pada kesimpulan dari mana pengetahuan yang mungkin tentang bagaimanamanajer dan manajer potensial dapat menyalakan yang terbaik dari karyawan mereka. Sampel: Sampel 50 orang diambil dari pekerja dari berbagai perusahaan di Korea. Pekerja dipilih terlepas dari posisi mereka di perusahaan. Responden diberikan kuisisioner yang mereka isi dengan menggunakan pena. Dari 50 responden tersebut, 35 adalah laki-laki dan 15 perempuan. Penelitian ini menggunakan desain survei deskriptif untuk mengumpulkan data rinci yang menggambarkan fenomena yang ada. Data dikumpulkan berdasarkan konsep-konsep yang ditetapkan dalam model penelitian dan hipotesis yang diuji. Studi ini adalah survei deskriptif karena mengadopsi penggunaan kuesioner. Hasil di atas menunjukkan bahwa karyawan lebih diarahkan untuk memiliki sikap yang sangat produktif ketika bekerja telah diberi imbalan. Dalam kebanyakan kasus, mereka ingin mendapatkan imbalan finansial lebih dari mendapatkan cuti atau memiliki pembicaraan motivasi. Beberapa perlu dipromosikan ke posisi manajemen yang lebih tinggi. Bagi mereka itu luar biasa kesepakatan pengakuan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan juga

motivator yang baik. Oleh karena itu sangat penting bahwa perusahaan harus memiliki strategi motivasi yang sangat baik untuk mendapatkan karyawan mereka di produktivitas maksimum. Mereka cenderung menghargai paket gaji mereka lebih dari hubungan yang mereka miliki dengan pekerja lain di perusahaan sebagai motivator utama untuk kinerja pekerjaan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Sugiyono (2016). Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan Sugiyono (2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah tanpa adanya *setting*. Disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian antropologi budaya. Karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif Sugiyono (2016). Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel itu sendiri, baik satu variabel atau lebih tanpa adanya membuat perbandingan ataupun menghubungkan dengan variabel yang lain Sugiyono (2016).

3.2 Jenis Data

Data merupakan bahan baku dari informasi data bisa berbentuk angka, huruf, gambar, suara, suatu keadaan, bentuk simbol, dan lainnya. Dalam sebuah penelitian data biasanya diolah sedemikian rupa sehingga dapat menjawab hipotesis

dan pertanyaan-pertanyaan penelitian Sugiyono (2016). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan menggunakan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang secara langsung diambil dari objek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi Sunyoto (2017). Pengumpulan data dapat berupa wawancara, observasi, dan survei. Data yang dikumpulkan tentu saja sesuai dengan peneliti tersebut, namun kegiatan pengumpulan data banyak menghabiskan waktu, tenaga, dan biaya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dimana data yang diperoleh dengan cara mengamati langsung proses awal hingga akhir kinerja setiap karyawan bagian *marketing* guna mengetahui kinerja karyawan bagian *marketing* sesudah pelatihan pada PT Sinarmas Asset Management.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung dari objek penelitian melainkan data yang diambil melalui penelitian terdahulu maupun kajian-kajian terdahulu yang sudah jadi dan disusun oleh peneliti sebelumnya Sunyoto (2017). Dalam penelitian yang diteliti oleh peneliti, peneliti menggunakan data sekunder yang datanya diambil dari perusahaan dan kajian pustaka yang ada dalam perpustakaan seperti, sejarah singkat dan data perusahaan yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan sebuah langkah yang paling strategis dalam penelitian, dimana tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan data maka, setiap peneliti harus menggunakan metode pengumpulan data. Teknik pengumpulan data adalah aktivitas yang menggunakan prosedur data standar untuk memperoleh sebuah data yang diinginkan maupun diperlukan Sunyoto (2018). Adapun teknik dalam pengumpulan data diantaranya:

1. Penelitian lapangan

Menjelaskan suatu keadaan serta fenomena yang terjadi dan menjelaskan mengenai situasi yang akan diteliti. Teknik pengumpulan data secara langsung yang dimana menjadi objek penelitian guna untuk mengetahui dan melihat lebih dekat perusahaan maupun instansi tempat penelitian, dengan menggunakan metode antara lain:

1. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Menurut Esterberg, wawancara terbagi 3 (tiga) macam yaitu (Sugiyono, 2015) :

a. Wawancara Tersruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.

b. Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

c. Wawancara Semi Terstruktur

Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya.

2. Dokumen

Suatu catatan kejadian yang telah berlalu ataupun catatan penelitian sebelumnya. Dokumen itu sendiri bisa berupa catatan sejarah, gambar maupun karya seseorang. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya, foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya, karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain (Sugiyono, 2017).

3. Studi pustaka

Studi pustaka biasanya dilakukan dengan mempelajari dan mengambil data dari literatur terkait dan sumber-sumber lain yang dianggap dapat memberikan informasi guna untuk penelitian. Studi pustaka adalah sebuah kajian teoritis, referensi secara ilmiah yang berkaitan dengan budaya, nilai, dan norma yang berkembang pada situasi yang diteliti Sugiyono (2016).

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah yang menjadi kuantitas dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016). Populasi dan keseluruhan objek peneliti yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, dan peristiwa peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian Arikunto (2013). Dalam

penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian *marketing* yang berjumlah 6 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut Sugiyono (2016). Dalam penentuan jumlah sampel digunakan yang namanya teknik penetapan sampel yaitu *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Dari total seluruh karyawan bagian *marketing* PT Sinarmas Asset Management Cabang Tanjungpinang yang dijadikan sampel berjumlah 4 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini melalui teknik penentuan sampel yang telah ditentukan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah mereka yang mempunyai komitmen organisasi langsung terhadap perusahaan secara langsung.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Suatu atribut, sifat, atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
1.	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan Sedarmayanti (2013).	1. Kinerja 2. Kuantitas 3. Waktu kerja 4. Kerja sama	1, 2, 3, 4 5, 6 7, 8, 9 10, 11

Sumber: Data yang diolah (2021)

3.6 Teknik Pengolahan Data Dan Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan data adalah teknik yang memproses data mentah menggunakan komputer untuk mendapatkan hasil output yang diinginkan Priyatno (2017). Dengan adanya pengolahan data kita dapat mengetahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan dengan demikian, hasil penelitian akan segera diketahui.

Analisis data adalah proses mencari data dan menyusun data tersebut secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, survei, dan dokumentasi Sugiyono (2016). Dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori kemudian

menjabarkan kedalam unit-unit dan menyusun kedalam pola untuk memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari. Dengan begitu membuat kesimpulan agar mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

3.6.1 Teknik Pengolahan Data

Terdapat beberapa tahapan dalam membuat teknik pengolahan data yang dikemukakan Sunyoto (2018) antara lain:

1. Reduksi data

Reduksi data yang artinya merangkum, memilah hal-hal penting dalam suatu penelitian. Tahapan reduksi data yang dilakukan oleh peneliti dengan merangkum semua data yang diperoleh dari lapangan dan memfokuskan pada hal-hal yang penting untuk dicari inti dalam permasalahan yang diteliti melalui kegiatan penajaman dan penggolongan data. Penajaman dilakukan dengan mentransformasikan kata-kata serta kalimat yang panjang menjadi suatu kalimat yang ringkas dan penggolongan data dilakukan melalui pengelompokkan data sejenis dan mencari polanya dengan ditulis atau diketik dalam bentuk uraian.

2. Penyajian data

Setelah dilakukannya reduksi data kemudian adalah penyajian data, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat yang dilakukan oleh peneliti. Dengan melakukan penyusunan data secara sistematis dan dilanjutkan dengan penulisan data yang diperoleh

dilapangan dalam bentuk naratif. Penyusunan dilakukan dengan memasukkan hasil analisa penelitian kedalam catatan kemudian dalam bentuk kalimat penjelasan tentang penemuan yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan survei dilapangan berdasarkan fokus penelitian.

3. Kesimpulan

Proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan sementara dari informasi yang sudah didapat selama berada dilapangan. Kesimpulan awal masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan permasalahan dan bukti-bukti yang kuat selama penelitian. Tahapan selanjutnya peneliti akan melakukan verifikasi data dari hasil penelitian dilapangan. Setelah menyelesaikan verifikasi data maka peneliti dapat melakukan pembahasan hasil akhir temuan dilapangan untuk ditarik kesimpulan akhir.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji kualitas data yang dimana untuk menguji keabsahan data. Uji kualitas data dilakukan menggunakan uji triangulasi. Triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber temuan dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Terdapat tiga triangulasi dalam keabsahan data yaitu, triangulasi sumber, triangulasi pengumpulan data, dan triangulasi waktu Sugiyono (2016).

3.6.2.1 Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber berfungsi untuk menuji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber Sugiyono (2016). Dalam penelitian ini untuk menguji kredibilitas data, maka penulis mengajukan pengujian data yang diperoleh dari para karyawan bagian *marketing* PT Sinarmas Asset Management Cabang Tanjungpinang.

3.6.2.2 Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda Sugiyono (2016). Bila dengan beberapa cara kredibilitas tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan diskusi dengan partisipan yang bersangkutan. Dalam penelitian ini untuk menguji kredibilikas penulis mengajukan pengujian data yang diperoleh dari para karyawan bagian *marketing* PT Sinarmas Asset Management Cabang Tanjungpinang.

3.6.2.3 Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data, data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari saat nara sumber masih semangat dan belum banyak masalah akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel Sugiyono (2016). Penelitian ini untuk menguji kredibilitas data maka penulis mengajukan pengujian data yang diperoleh data dari para

karyawan bagian *marketing* PT Sinarmas Asset Management Cabang
Tanjungpinang.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Dmour, H., Asfour, F., Al-Dmour, R., & Al-Dmour, A. (2020). The effect of marketing knowledge management on bank performance through fintech innovations: A survey study of Jordanian commercial banks. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 15, 203–225. <https://doi.org/10.28945/4619>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (15th ed.). Rineka Cipta.
- Bora, M. A., & Sanusi, S. (2019). Penerapan Metode Quality Function Deployment (Qfd) Untuk Meningkatkan Kinerja Marketing Di Pt. Bank Sinarmas Tbk Batam. *Jurnal Teknik Ibnu Sina (JT-IBSI)*, 4(1). <https://doi.org/10.36352/jt-ibsi.v4i1.190>
- Diki, Kusjuniati, & Iswahyuni. (2020). *Analisis Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Divisi Marketing Pada PT.BPRS Fajar Sejahtera Bali*.
- Farchan, F. (2018). Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1), 42–52. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v4i1.44
- Fedri, R. (2017). Analisis Kinerja Karyawan Food And Beverage Service Pada Hotel Nuansa Meninjau Resort. *Menara Ilmu*, XI(76), 155–165.
- Fomenky Fondu, N. (2015). *The Impact Of Motivation On Employee Performance*. 10.
- Gayatri, G., Imbaruddin, A., & Muttaqin. (2018). *Analisis Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri (PERSERO) Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar*. 24.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksar.
- Hasibuan, S. . M. (2017). *Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksar.
- Ita, A., & Supriyanto. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah (Studi kasus Pada Karyawan PT.BPRS Pemerintah Kota Bekasi*. 1.

- Jannah, vika N. (2018). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, fasilitas, dan pelatihan terhadap kualitas pelayanan prima di kspps mui jatim se-gresik skripsi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1).
- Kartini, & Anshar, M. A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Reimplementasi System Application and Product pada Unit Bisnis Sera Group Makassar. *Manajemen Perbankan Keuangan*, 2(2), 88–95.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. (2019). *KIat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendekia Pondok Maritim Indah Blok PP-7.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98.
<https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Mandey, S., & Sahanggamu, P. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 514–523. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i4.6359>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Manulang, I. (2018). Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pemberian Pendidikan Dan Pelatihan Pada PT.Asuransi Intra Asia Cabang Medan. *Manajemen Bisnis*, 18.
- Meitaningrum, D. (2013). Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1(3), 192–199.
- Milyzha, R., & Suryadi, B. (2019). The Effect of Service Quality n The Satisfaction f Protocolan Service Users In The Banjarbaru City. *Human Resource Management*, 2(2), 111–123.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3336579>
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM)*. In Media.
- Ngozi, C. D. (2015). Work life balance and employee performance in selected

- commercial banks in lagos state. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(4), 63–77.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Permana, Y. K., & Yuliantini, N. N. (2016). Analisis Dampak Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1–10.
- Priyatno, D. (2017). *Cara Kiat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20* (B. R. W (ed.)). CV. Andi Offset.
- Priyono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Chandra (ed.); Cetakan Ke, p. 209). Zifatama.
- Priyono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Chandra (ed.); Cetakan Ke). Zifatama.
- Purwanto, K. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36. <https://doi.org/10.46643/ijmb.v1i1.6>
- Rahayu, F., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatann Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 38–45.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2019). *The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at Pt.Yamaha Saka Motor in South Tangerang*. 5.
- Rulikinanti, D., Wijayanti, R., & Indrianasari, N. T. (2019). Analisis Kinerja Keuangan PT. Bank CIMB Niaga Sebelum dan Sesudah Merger (Yang Terdaftar di BEI Tahun 2006, 2007, 2010, 2011). *Riset Akuntansi*, 1(3), 71–76.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rfika Aditama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*. ALFABETA, cv.

- Sugiyono. (2016b). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. ALFABETA, cv.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi* (Destyan & T. Admojo (eds.)). CAPS.
- Sunyoto, D. (2018). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis* (K. Awalamsyah (ed.)). CAPS.
- Suprana, R., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, 1(2000), 439–445.
- Syahromi, M., & Cheisviyanny, C. (2020). Analisis Kinerja Keuangan Sebelum Dan Sesudah Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Di Universitas Negeri Padang. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(2), 2839–2860.
- Yuniarsih, T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Utara,3.

CURICULUM VITAE



Nama : Christina

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 31 Mei 1998

Status : Belum Menikah

Agama : Buddha

Email : Christinatina3105@gmail.com

Alamat : Jl.Potong Lembu No.33

Pekerjaan : Karyawan Swasta

Pendidikan : - SD Teladan 004 Negeri Tanjungpinang
- SMP Negeri 5 Tanjungpinang
- SMK Negeri 1 Tanjungpinang
- STIE Pembangunan Tanjungpinang