

**FAKTOR-FAKTOR PENILAIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

Juni Anggriany¹, Wahyu Syarvina²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri

Sumatera Utara, Medan setiojuni87@gmail.com

Abstrak

Karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi secara instan namun dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan dan pengaruh motivasi pada hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan uji interaksi atau Moderated Regression Analysis (MRA). Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan tetap perusahaan manufaktur di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Sampel penelitian berjumlah 146 karyawan, dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan penilaian kinerja oleh atasannya membuat kinerja karyawan tersebut semakin tinggi. Hasil selanjutnya adalah variabel motivasi bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Penilaian, Kinerja karyawan

Abstract – Employees are very important factors in an organization to achieve organizational goals. The satisfactory performance of the employee is not created in an instant but it takes a continuous evaluation. This study aims to determine the effect of performance appraisal and employee performance and motivation influence on the relationship between performance appraisal and employee performance. This study uses simple regression analysis and test interaction or Moderated Regression Analysis (MRA). The population in this study includes permanent employees of Batam manufacturing company in Electronics Industry. Total Samples in this research Was 146 employee were selected using purposive sampling method. The data was collected using questionnaires. The results of the study showed that the assessment of performance brings a significant and positive effect on employee performance. This indicates that employees given assessment performance by his superior make the employee performance the higher. The other results state that the motivation variable is not moderating variable in the relationship between performance appraisal and employee performance.

Keywords: *performance assessment, Employeeed Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebuah Perusahaan dapat dikatakan berhasil dapat dilihat dari beberapa faktor yang salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja seseorang. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari proses yang memulai dan di ukur selama periode tertentu berdasarkan kesepakatan atau kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Prawirosentoso (2012) mengatakan kinerja hasil kerja yang telah dicapai individu atau kelompok dalam sebuah Perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat mencerminkan penampilan kerja seseorang dan kelompok disebuah

organisasi. Kinerja disebuah Perusahaan lebih mengantungkan pada kualitas karyawan dan sumber daya manusia.

Peran Manajemen SDM sendiri berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu Perusahaan/organisasi. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya untuk pemcapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap SDM yang bersangkutan.

Kinerja karyawan ditunjukkan melalui kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah sehingga Perusahaan berdasarkan persepsi pelanggannya dapat mengevaluasi kualitas layanan karyawan. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui praktek SDM seperti penilaian rekan kerja dan atasan. Dengan penentuan factor penilaian kinerja yang tepat agar dapat memberikan hasil yang optimal.

Namun, sering terjadi pengukuran dilakukan secara tidak tepat. Beberapa fktor yang menyebabkan ketidak tepatan pengukuran kinerja diantaranya adalah ketidak jelasan makna kinerja yang diimplementasikan. Dari penjelasan diatas maka penyusunan memutuskan untuk melakukan pembahsan tentang “Faktor-Fktor Penilaian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.

TINJAUAN TEORETIS

Pengertian Penilaian

Penilaian adalah proses pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur suatu tujuan. Pengertian Menurut Slavin (2011:262) menyatakan penilaian adalah pengukuran sejauh mana telah mempelajari tujuan yang diterapkan bagi mereka. Sedangkan menurut Iryanti (2004:3) menjelaskan penilaian adalah suatu pengukuran,

kuantitatif, penetapan mutu pengetahuan siswa secara menyeluruh, dan terintegrasi dalam proses pembelajaran, menggunakan beragam bentuk.

Menurut Mehrens dan Lehmann (Nasoetion, 1993:4) penilaian merupakan suatu pertimbangan professional atau suatu proses yang memungkinkan untuk membuat suatu pertimbangan mengenai nilai tersebut. Perpaduan antara temuan kuantitatif dengan pertimbangan yang dibuat penilai atau hasil penilaian merupakan perpaduan antara temuan kuantitatif dengan pertimbangan yang dibuat penilaian suatu pertimbangan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”. Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (202:7) mengatakan, kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”. Menurut Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode

waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Kriteria Kinerja Karyawan

Terdapat tiga kriteria kinerja karyawan menurut Schuler dan Jackson dalam Priansa (2017: 49) pada Buku Manajemen Kinerja Pegawai, yaitu:

- (1) Sifat Merupakan kriteria yang memfokuskan mengarah pada ciri-ciri personal seorang karyawan seperti: kandalan, kemampuan, loyalitas, serta cara berkomunikasi.
- (2) Perilaku Kriteria ini lebih berfokus pada bagaimana cara kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hubungan yang terjalin dengan karyawan lainnya untuk saling berkolaborasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang didasarkan pada telaah buku dan artikel. Penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan ilmiah yang bertujuan memahami fenomena dengan mengumpulkan data dari penelitian sebelumnya, berupa data atau aktivitas yang diamati dalam observasinya.

Metode pengumpulan data yang dilakukan untuk penelitian ini adalah melalui wawancara. Bentuk wawancara yang digunakan adalah wawancara semiterstruktur, menurut Sugiyono (2015:387) dalam wawancara semi terstruktur informan lebih bebas memberikan jawaban dan ide-idenya, tetapi tidak keluar alur dari tema yang sudah ditentukan. Peneliti perlu mendengarkan dan mencatat apa yang disampaikan oleh informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan empat narasumber, hasil yang didapat memiliki kaitan dengan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan bertemu narasumber dan merekam suara sebagai bukti wawancara.

Kemampuan : Ability Berdasarkan hasil wawancara, keempat narasumber mengatakan bahwa anggota tidak dapat menguasai pekerjaan masing-masing. Pengetahuan yang rendah menyebabkan anggota kurang terampil dalam menjalankan pekerjaan..

Kinerja : Berdasarkan hasil wawancara, keempat narasumber mengatakan bahwa masing-masing anggota tidak menjalankan peran sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan. Anggota tidak bertanggung jawab dan tidak mempunyai keseriusan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini menyebabkan anggota tidak dapat mencapai tujuan dan prestasi kerja.

Produktivitas Kerja : Berdasarkan hasil wawancara, ketiga rekan bisnis Yamprek mengatakan bahwa waktu kerja yang terbatas menyebabkan output yang dihasilkan tidak maksimal. Output yang rendah menyebabkan penghasilan usaha tidak mengalami peningkatan sehingga anggota tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Upaya : Berdasarkan hasil wawancara, ketiga narasumber mengatakan bahwa upaya yang dilakukan anggota untuk mengembangkan kemampuan dan mengatasi hambatan masih belum dilakukan, hal ini disebabkan karena tidak adanya kemauan dan upaya untuk meningkatkan kinerja.

Mendorong dari penilaian kinerja karyawan :

- **Kemampuan dan keahlian**

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- **Rancangan kerja**

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

- **Kepribadian/Individual**

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

- **Motivasi kerja**

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang/terdorong melakukan seseorang dengan baik.

- **Kepuasan kerja**

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

- **Lingkungan kerja**

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

- **Loyalitas**

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

- **Komitmen**

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

- **Disiplin kerja**

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

KESIMPULAN

Analisis pengaruh dengan partial least square menunjukkan bahwa penilaian kinerja memengaruhi kinerja karyawan jika terdapat faktor pendukung dari penilaian kinerja yang dapat mendorong motivasi kerja. Faktor pendorong motivasi kerja menjadi faktor pendukung yang digunakan perusahaan sebagai reward atas hasil kerja karyawan. Reward menjadi faktor penting bagi karyawan pemasaran karena dapat menjadi pendorong untuk bekerja lebih keras lagi. Reward akan dapat lebih mendorong kinerja jika reward yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Penilaian kinerja yang menjadi dasar pemberian reward tersebut haruslah sudah sesuai dengan standar kerja yang dimiliki karyawan di suatu bagian dan penilaian kinerja tersebut harus betul-betul dipahami oleh karyawan sehingga dalam pemberian reward dapat sesuai juga dengan hasil kerja dan prestasi karyawan.

Sistem reward produktivitas bagian produksi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan dapat merasakan dampak yang mereka peroleh dari pemberian reward produktivitas dan mereka menganggap bahwa reward itu hal yang wajib mereka peroleh, selain itu juga reward yang mereka peroleh jumlahnya lumayan dan supaya lebih ditingkatkan nominalnya agar karyawan dapat berlomba-lomba untuk

SARAN

Penilaian kinerja merupakan suatu keniscayaan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga keberadaannya sangat diharapkan sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penilaian kinerja dapat menjadi penggerak bagi karyawan agar tetap stabil dan mempertahankan kinerja yang baik bagi perusahaan. Karenanya, dapat diraih kinerja yang lebih baik dan kepuasan nasabah akan tercapai. Selanjutnya, kesetiaan nasabah akan diperoleh perusahaan sehingga mampu memberikan laba yang besar serta menjamin

kelangsungan hidup Perusahaan. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengajukan saran agar perusahaan melakukan evaluasi terhadap instrument penilaian kinerja yang digunakan selama ini apakah telah mencakup seluruh standar kerja yang dilaksanakan oleh karyawan pemasaran dan evaluasi terhadap faktor pendorong motivasi bagi karyawan pemasaran apakah telah sesuai dengan harapan karyawan pemasaran atau belum.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenhallindo.
- Hasibuan, S. P, Melayu, 2007, Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kotler, Philip Dan Kevin Lane Keller. 2007. Manajemen Pemasaran. Edisi Kedua Belas. Indeks : Jakarta
- Matutina, 2001. Manajemen Sumber daya Manusia , cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R.,(1993), Human Resource Management (5rded.),Massachusetts, Allyn and Bacon.
- Stoner, J.A.F. et al. 1996. Manajemen. Prenhalindo, Jakarta.
- Supardi. 1989. Manajemen Personalia II. Yogyakarta: BPFE UII.
- T. Hani Handoko. 1996, Manajemen Perencanaan dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : PT. BPFE
- Umar, Husein. 1997. Study Kelayakan Bisnis. Edisi Ketiga. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta

Werther, William B. & Keith Davis. 1996. Human Resources And Personal Management.
International Edition. McGraw-Hill, Inc., USA.