
Karya Ilmiah
Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan Perusahaan
Keramik Manufaktur Kota Bandung

Ade Riyanto

Universitas Terbuka

Email: riyantoade062@gmail.com

Abstract

Research motivated by employee performance experiences a gap between achievers and ordinary employees, thus attracting researchers to analyze this. This scientific paper aims to evaluate employee performance appraisal and work appraisal systems that have been developed in the Bandung ceramic industry with research methods with descriptive and qualitative analysis approaches. The type of primary data is by distributing questionnaires to the personnel department of a manufacturing ceramics company in the city of Bandung. Based on the processed data from the questionnaire, the learning and growth perspective of the skilled employee training factor has increased every period of the current year using 5W + IH and SWOT analysis is more effective because it can assess performance more comprehensively. This perspective of learning and growth can produce employees of the manufacturing ceramics industry in Bandung City feel satisfied and motivated to work in the manufacturing ceramics industry in Bandung City which has provided work facilities and paid attention to the performance of outstanding employees, conducting education and training to their employees so that employee productivity increases.

Keywords : Performance Appraisal Evaluation, System Development, Learning and Growth.

Abstrak

Penelitian yang dilatarbelakangi oleh kinerja karyawan mengalami kesenjangan antara yang berprestasi dengan karyawan yang biasa aja, sehingga menarik minat peneliti untuk menganalisis hal tersebut. Karya ilmiah ini mempunyai tujuan untuk mengevaluasi penilaian kinerja karyawan dan sistem penilaian kerja yang mengalami pengembangan di industri keramik daerah Bandung dengan metode penelitian dengan pendekatan analisa deskriptif dan kualitatif. Jenis data primer dengan cara membagikan kuesioner kepada bagian personalia dari perusahaan keramik manufaktur di kota Bandung. Berdasarkan hasil olahan data dari kuesioner maka perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dari faktor pelatihan karyawan yang terampil mengalami peningkatan setiap periode tahun berjalan dengan menggunakan analisis 5W + IH dan SWOT lebih efektif karena dapat menilai kinerja yang lebih komprehensif. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan ini dapat menghasilkan karyawan industri keramik manufaktur di Kota Bandung merasa puas dan termotivasi untuk bekerja pada industri keramik manufaktur di Kota Bandung yang telah memberikan fasilitas kerja dan memperhatikan kinerja karyawan yang berprestasi, melakukan pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya sehingga produktivitas karyawan meningkat.

Kata Kunci: Evaluasi Penilaian Kinerja, Pengembangan Sistem, Pembelajaran dan Pertumbuhan

Corresponding Author; Ade Riyanto
E-mail: riyantoade062@gmail.com



Pendahuluan

Pertumbuhan sektor manufaktur keramik di kota Bandung bergantung pada semua tingkatan manajemen untuk memberikan hasil terbaik dengan sumber daya yang mereka miliki. Produsen yang cukup signifikan di Indonesia, salah satu bisnis manufaktur keramik kota Bandung ini mengalami ekspansi yang cukup besar sejak tahun 2019. Banyak personel dari berbagai departemen yang menjadi wajah perusahaan saat ini melakukan tanggung jawabnya dengan tidak memuaskan. Hal ini ditunjukkan dengan fakta bahwa, khususnya di Kota Bandung, banyak cabang utama industri manufaktur keramik yang belum maksimal mencapai tujuannya. Setiap pekerjaan pada akhirnya melewati prosedur yang dikenal sebagai penilaian kerja atau penilaian.

Pengembangan Usaha Industri Industri Keramik di Kota Bandung berharap agar seluruh lini manajemen dapat bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan harapan dan seluruh sumber daya yang ada. Salah satu industri keramik di Kota Bandung merupakan produsen yang cukup besar di Indonesia dan berkembang pesat sejak tahun 2019. Wajah perusahaan saat ini adalah karyawan dari berbagai industri yang tidak menjalankan tugasnya secara maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan tujuan yang dicapai oleh beberapa industri penting industri keramik khususnya kota Bandung belum maksimal.

Pekerjaan di segala bidang kemudian melalui proses evaluasi atau penilaian pekerjaan, di mana karakteristik, perilaku dan kinerja karyawan diidentifikasi dan diukur secara individu atau kelompok sebagai dasar untuk manajer, supervisor, manajer atau rencana pengembangan. Atau karyawan, sehingga menjadi perhatian penting untuk mendefinisikan proses evaluasi sedemikian rupa sehingga karyawan dapat menerima setiap penilaian dan evaluasi. Sistem yang berlaku. Seperti yang dinyatakan oleh Gabris dan Ihrke (2001), dan lain-lain, penilaian kinerja digunakan untuk memberikan umpan balik yang teratur dan personal kepada karyawan, memantau perilaku kerja karyawan, menetapkan atau menetapkan imbalan, meramalkan perkembangan karier dalam perusahaan, dan menilai kebutuhan pendidikan karyawan. Penetapan tujuan, pengukuran, dan rekomendasi, serta bimbingan, (Grote, 2002) semuanya membantu terciptanya tindakan perampingan.³ Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengevaluasi kinerja atau performa karyawan, mengembangkan sistem untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan teknik penelitian kepustakaan kuantitatif, dan meningkatkan kemahiran karyawan dalam berbagai hard skill dan soft skill. Tujuan-tujuan ini didasarkan pada pernyataan-pernyataan yang disebutkan di atas.

Berkembangnya industri manufaktur keramik di Kota Bandung yang dimaksud memastikan bahwa setiap lini manajemen dapat memberikan kinerja terbaik sesuai dengan harapan dan dengan segala sumber daya yang tersedia. Satu-satunya industri manufaktur keramik di Indonesia terletak di Kota Bandung, dan telah menunjukkan pertumbuhan yang stabil sejak tahun 2019. Sebagai akibatnya, banyak karyawan dari berbagai divisi saat ini melakukan tugas kurang efektif dari yang seharusnya. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa beberapa bisnis papan atas dengan fokus pada industri manufaktur keramik Kota Bandung telah mencapai target yang ditetapkan hanya dengan keberhasilan marjinal.

Sebelum pengukuran (a), tujuan yang akan dicapai adalah komunikasi, mengalokasikan sumber daya untuk kinerja, dan memperoleh peralatan yang sesuai. Saat ini, fokusnya adalah pada tujuan administratif dan evaluasi, sehingga sulit untuk memahami sepenuhnya tujuan pertumbuhan. Alat pengukuran yang dipakai tidak terdapat standarisasi yang sesuai dan tidak dapat membedakan antara pegawai yang berintegritas dan kurang loyal. Komunikasi juga tidak ada karena budaya rutinitas, yang membuat tujuan perencanaan kinerja tidak jelas.

Pada saat pengukuran (b), penilai organisasi dan kegiatan sehari-hari merupakan permasalahan yang segera terwujud. Penilai kurang memiliki ketrampilan selama menilai, sehingga menjadi bias selama menilai. Atasan prestasi terus menerus diperangi oleh organisasi

bisnis dengan membatasi pengaruh berburuk dan tekanan bawahan karyawan pada atasan selama proses kinerja.

Pada saat pasca-pengukuran (c), atau sehari setelah pengukuran, permasalahan yang muncul adalah memiringkan kembali dan menyajikan data untuk penilaian kinerja. Agar pegawai dapat menentukan apakah hasilnya positif atau negatif, umpan balik tidak dilakukan. Tindak lanjut berupa pengembangan potensi pegawai yang tidak dilakukan, oleh karena itu jika program tersebut ada, maka pelaksanaannya tidak akan didasarkan pada hasil analisis kinerja.”

Memanfaatkan sistem penilaian kinerja perusahaan lain dapat menghasilkan semangat kerja karyawan yang lebih baik, komitmen karyawan yang lebih tinggi, dan motivasi karyawan yang lebih positif terhadap perusahaan secara keseluruhan, sehingga membuat perusahaan lebih efektif. Menurut Grote (2002), bisnis dengan sistem yang efektif untuk perencanaan kinerja akan menggunakannya sebagai bagian dari proses panjang yang memiliki empat (4) tahap, yaitu:

1. Perencanaan, Pada tahap ini, supervisor dan bawahan bertemu untuk mendiskusikan dan menetapkan tujuan dan isu-isu terkait pekerjaan lainnya seperti kompetensi, perilaku, dan tanggung jawab pekerjaan yang perlu dicapai.
2. Implementasi, pada tahap ini, karyawan bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran sebagai dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan mentor kerjanya sehingga mereka dapat mencapai tujuannya.
3. Pengukuran manajer, selama fase ini, manajer merefleksikan tugas-tugas yang diselesaikan oleh karyawan, dan hasil dari fase ini dapat mempengaruhi karyawan dalam bentuk reward atau penghargaan lainnya.
4. Melihat kembali, tahap ini merupakan review dimana atasan dan bawahan berkumpul untuk dan mendiskusikan hasil kinerja karyawan secara detail, dari di akhir pertemuan, keduanya kembali membuat tujuan dan tugas di masa depan. Set.

Sistem dari evaluasi penilaian kinerja dicirikan oleh kurangnya akuntabilitas pribadi suatu alasan. Di sisi lain, faktor subyektif seperti lingkungan kerja, budaya, ras, gender, sosial juga dapat berperan. Hal ini memerlukan pedoman khusus mengenai dan perbedaan kredibilitas penyelia sebagai evaluator, antara lain, karena karyawan tidak dilibatkan dalam proses dan oleh karena itu tidak terlatih. Hal ini bisa salah karena struktur organisasi, stereotip umum, distorsi persepsi, dan diskriminasi dalam perilaku penggunaan sistem dan kriteria evaluasi, komunikasi pentingnya evaluasi kinerja kepada semua karyawan, dan peninjauan ulang alat atau sistem evaluasi yang diterapkan tersebut.

Evaluasi kinerja bukanlah kegiatan yang menyenangkan bagi banyak manajer, tetapi evaluasi kinerja harus dilakukan agar mereka dapat melakukan pekerjaan yang terperinci dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sdm merupakan suatu rangkaian proses yang sangat bergantung pada kinerja. Penilaian ini digunakan sebagai alat ketika organisasi perlu mengidentifikasi beberapa karyawan yang bekerja sehingga mereka dapat memutuskan apakah akan memberikan kompensasi atau melakukan pekerjaan pembersihan yang diperlukan. Mengenai penyelesaian tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, penting bagi para manajer untuk mengingat bahwa tugas-tugas ini harus diselesaikan secara tepat waktu dan dengan hati-hati.

Peran manajer SDM dalam evaluasi ialah proses dalam menentukan hal yang secara bersamaan dengan manajer lini terkait dengan: Penentuan proses evaluasi, metrik kinerja yang akan digunakan, prosedur untuk memastikan validitas tinjauan, dan kondisi untuk berbagi temuan dengan staf. Memantau proses evaluasi dan hasilnya adalah salah satu tanggung jawab utama manajemen SDM lainnya. Proses penilaian kinerja secara alami mengarah pada keputusan karyawan mana yang paling layak mendapatkan pujian. Pemberian penghargaan merupakan aktivitas yang canggih dan ahli. Penghargaan datang dalam bentuk langsung dan tidak langsung.

Pengembangan karier juga merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia yang penting. Dari perspektif organisasi, pengembangan karier dapat mengurangi biaya mengembangkan program karier bagi karyawannya, program tersebut akan membawa mereka lebih dekat dengan organisasi dan membuat mereka lebih kecil kemungkinannya untuk keluar. Memperhatikan karier karyawan juga dapat membantu meningkatkan semangat kerja, meningkatkan produktivitas, dan membuat organisasi lebih efisien. Dalam situasi ini, karyawan percaya bahwa penghargaan yang diberikan kepada mereka adalah bagian dari rencana organisasi secara keseluruhan, dan oleh karena itu mereka merasa bahwa mereka tidak hanya dilihat sebagai angka. Oleh karena itu, penilaian Kinerja, kompensasi dan aktivitas pengembangan karier yang kritis meliputi: 1) pemberian bantuan kepada karyawan dalam pengembangan dan perencanaan karier; 2) pendesainan sistem untuk penilaian kinerja karyawan secara individual; dan 3) pendesainan dan implementasi sistem penghargaan bagi semua karyawan.

Evaluasi kinerja, seperti yang didefinisikan oleh Mondy (2008), adalah teknik sistematis untuk menilai keefektifan karyawan individu dan tim kerja. Tujuan dari tinjauan kinerja ini adalah untuk mengkritik secara langsung efektivitas manajemen kinerja. Selain itu, ia menambahkan bahwa manajemen kinerja adalah metode yang mendukung tujuan organisasi dan berusaha untuk memastikan bahwa semua prosedur organisasi memaksimalkan produksi individu, tim, dan keseluruhan. Karyawan secara terus menerus dikaitkan dengan tujuan efektivitas organisasi dan menjadi elemen intrinsik dari sistem manajemen kinerja organisasi, yang terintegrasi dengan sistem lain termasuk pelatihan, tinjauan kinerja, dan penghargaan. Setiap karyawan harus selaras untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen kinerja. Peningkatan kemampuan staf diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi ini sehingga pelatihan dan pengembangan karyawan dapat berjalan dengan baik.

Pengembangan sumber daya manusia menurut Krimiyati (2017:44) adalah serangkaian operasi metodis dan terencana yang dilakukan dengan maksud khusus untuk memberikan kepada personil perusahaan alat-alat yang mereka butuhkan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan sekarang dan di masa depan. Menurut (Tarigan & Nasution, 2014: 147), pengembangan SDM merupakan serangkaian dari proses yang melengkapi orang-orang dari tingkat kapasitas intelektual untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi dalam kaitannya dengan peran dan tugas mereka dalam organisasi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang disengaja dilakukan untuk mendorong karyawan memperoleh keterampilan atau kemampuan baru dalam rangka memenuhi persyaratan pekerjaan di masa depan dalam melakukan:

- 1). Citra diri: persepsi individu tentang dirinya (the inner self);
- 2). Keterampilan: keahlian/kecakapan melakukan sesuatu dengan baik; .
- 3). Motif: pemikiran atau niat dasar yang konstan pada tingkah laku seseorang;
- 4). Pengetahuan: informasi yang dimiliki dikuasai seseorang dalam bidang tertentu
- 5). Peran Sosial: citra yang diproyeksikan seseorang kepada orang lain (the outer self);
- 6). Sifat (Trait): karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang.

Kaplan (2006:62) Ketika tingkat pengetahuan karyawan meningkat, begitu pula kemampuan karyawan untuk terlibat dalam hasil, sehingga mendorong organisasi bisnis untuk menjaga karyawan mereka tetap waspada, mengontrol tingkat kesejahteraan dari pegawai, dan meningkatkan kapabilitas dari pegawai, menunjukkan betapa pentingnya hal tersebut. Hasil dan tujuan bisnis dari ketiga perspektif terkait di atas."7 Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan organisasi adalah mesin keunggulan. Ada tiga faktor yang perlu dipertimbangkan dalam perspektif ini.

- 1) Kualifikasi Pekerja Tugas yang sama yang dilakukan secara terus-menerus pada tingkat efisiensi dan produktivitas yang sama tidak lagi memadai untuk keberhasilan perusahaan

karena transisi teknologi yang menunjukkan bahwa semua pekerjaan rutin dimekanisasi. Akibatnya, bisnis harus melakukan penyesuaian yang berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas karyawannya untuk mendukung produktivitas perusahaan. Ada tiga faktor yang harus dipertimbangkan manajemen ketika mengevaluasi kemampuan karyawan, yaitu:

- a) Mengukur Kepuasan Karyawan;
 - b) Mengukur Produktivitas Karyawan;
 - c) Mengukur Produktivitas Karyawan.
- 2) Kemampuan Sistem Informasi (Motivasi, Kekuasaan, dan Keselarasan).
 - 3) Pengetahuan karyawan terhadap visi dan misi.

Beberapa keuntungan dihasilkan melalui evaluasi kinerja pada divisi pembelajaran dan pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas serta efisiensi dari biaya pembelajaran.
2. Meningkatkan kredibilitas para profesional SDM dengan mengajarkan mereka bagaimana melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
3. Mendorong dedikasi yang lebih teguh untuk belajar tentang SDM.
4. Mencari respon umpan balik yang sesuai.
5. Meningkatkan profil dan dampak dari inisiatif pembelajaran.
6. Meningkatkan kemahiran dan pengetahuan dalam menciptakan dan melaksanakan inisiatif pembelajaran.
7. Meningkatkan kemampuan para pemimpin untuk memprediksi potensi karyawan.

Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam karya ilmiah ini adalah primer dengan cara membagikan kuesioner kepada bagian personalia dari perusahaan keramik manufaktur di Kota Bandung dan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.²⁰ Obyek penelitian ialah perusahaan keramik manufaktur di Kota Bandung. Populasi pada penelitian ini berjumlah 693 orang yang merupakan seluruh pegawai industri keramik 14 manufaktur di Kota Bandung. Teknik sampling yang diterapkan ialah teknik Non Probability Sampling dengan metode yang digunakan adalah Teories Sampling. Teknik pengumpulan data penelitian terdiri dari data primer yaitu kuesioner dan wawancara, serta data sekunder yaitu buku, jurnal, dan dokumen perusahaan.²¹

Metode analisis yang diterapkan dalam penulisan ini ialah metode analisis deskriptif kuantitatif. Jadi, teknik mengolah hasil kuesioner yang terkumpul dari karyawan yang menggunakan analisis 5W + 1H dan analisis SWOT.

Hasil dan Pembahasan

Hasil kuesioner karyawan industri keramik manufaktur di Kota Bandung dapat mengindikasikan bahwa industri keramik manufaktur di Kota Bandung selalu meningkatkan kemampuan para karyawannya. Berkaitan dengan upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM), industri keramik manufaktur di Kota Bandung sangat konsisten dengan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan tersebut dilakukan untuk seluruh satuan kerja dan kantor cabang industri keramik manufaktur di Kota Bandung berupa hardskill, softskill, program sertifikasi. Program pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan pada tahun 2015 sampai sekarang yaitu:

1. Program Manajerial and Personnel Development

Mencetak The Future Leader dan Competent Supervisor yang didasarkan pada pengembangan individu tiap karyawan. Program yang telah berjalan antara lain:

- a) Corporate Culture;
- b) Leadership Training program bagi para Group Head dan District Manager;
- c) Motivation Training Program:
- d) Supervisory Program, untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan para lini manajer didalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan unit;
- e) Team Building bagi seluruh karyawan di unit kerja masing-masing:

2. Program Technical Skill

Menambah ilmu pengetahuan maupun keahlian dari pegawai yang terkait dengan bidang tugas yang dimiliki, yaitu:

- a) Basic Accounting;
- b) Cost Accounting dan Control;
- c) GA Profesional Management;
- d) Job Analysis dan Evaluation;
- e) Quality Customer Service (Service Excellent)
- f) Pengembangan Konten Situs Web Perusahaan;
- g) Profesional Sales Coaching;
- h) Sales Communication Skill.

3. Program Khusus

Program pelatihan yang dirancang secara khusus untuk memenuhi kebutuhan organisasi, antara lain:

- a) ODP (Officer Development Program) untuk mempersiapkan kader manajer dan posisi senior supervisor.
- b) Program sertifikasi Risk Management Selama tahun 2015 sampai saat ini telah mengikutsertakan 20 karyawan dalam program Sertifikasi Manajemen Risiko. Pada akhir 2013, total jumlah sumber daya manusia PT. JobsDB Indonesia 106 karyawan, dengan level pendidikan yang disesuaikan dengan tanggung jawab dan kebutuhan masing-masing unit.

Hasil kuesioner karyawan industri keramik manufaktur di Kota Bandung selalu meningkatkan kemampuan sistem informasi secara akurat, dan tepat waktu sehingga memudahkan kinerja para karyawan dalam mengakses informasi. Agar visi misi, prosedur, kebijakan maupun pelayanan industri keramik manufaktur di Kota Bandung tertanam dalam benak semua karyawan, tim Human Resource menerbitkan kampanye-kampanye internal tentang "Service" yang dikirimkan melalui e-mail kepada seluruh karyawan.

Hasil kuesioner karyawan industri keramik manufaktur di Kota Bandung Dalam memastikan seluruh standar diterapkan, industri keramik manufaktur di Kota Bandung terus melakukan monitoring dan memperbaiki proses dalam upaya peningkatan pelayanan. Dalam hal

ini, manajemen industri keramik manufaktur di Kota Bandung telah menunjuk unit kerja Quality Service Group untuk melakukannya. Di setiap awal tahun, manajemen memberikan target kinerja pada setiap karyawan. Termasuk di dalamnya target yang terkait dengan pelayanan pelanggan. Diantaranya target “score” performa pelayanan karyawan, kantor cabang, dan performa Service Level Agreement (SLA) penanganan keluhan.

Selain itu, industri keramik manufaktur di Kota Bandung juga menjadikan penilaian terhadap kualitas layanan sebagai salah satu komponen dalam penilaian kinerja individu yang dilakukan setiap enam bulan. Penilaian dilakukan terhadap target yang telah ditetapkan dibandingkan dengan hasil yang diperoleh. Kemudian sebagai apresiasi terhadap pencapaian hasil terbaik pelayanan pelanggan, manajemen memberikan beberapa penghargaan terkait kinerja pelayanan pelanggan. Para karyawan juga merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh industri keramik manufaktur di Kota Bandung, seperti adanya Jamsostek untuk jaminan pensiun (JHT: jaminan hari tua). Jaminan kecelakaan dan kematian, asuransi kesehatan rawat inap, mobil dinas, komputer, gaji yang selalu dibayarkan tepat waktu setiap tanggal 30/31 (berdasarkan akhir periode bulan di kalender antara 30/31), pemberian cuti maksimal 12 hari setahun. Industri keramik manufaktur di Kota Bandung juga mengadakan gathering setiap tahunnya untuk saling mengkrabkan antar sesama karyawan.

Kesimpulan

Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan ini dapat menghasilkan karyawan industri keramik manufaktur di Kota Bandung merasa puas dan termotivasi untuk bekerja pada industri keramik manufaktur di Kota Bandung yang telah memberikan fasilitas kerja dan memperhatikan kinerja karyawan yang berprestasi, melakukan pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya sehingga produktivitas karyawan meningkat.

Industri keramik manufaktur di Kota Bandung sebaiknya terus mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keahlian karyawan melalui pelatihan, memonitoring dan menilai kinerja karyawan dengan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi sehingga produktivitas karyawan meningkat. Selanjutnya selalu konsisten untuk mengadakan kegiatan-kegiatan di luar jam kerja sehingga menumbuhkan rasa kekeluargaan di antara para karyawan.

-spasi-

Daftar Pustaka

- Apriliansa, Shinta Devi, dan Ertien Rining Nawangsari (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Jurnal Forum Ekonomi*, Vol. 23 No. 4, 2021.
- Aslichati, Lilik. (2020). *Metode Penelitian Sosial (BMP ISIP4216)*. Ed. 1. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Budiharto, Sus dan Arief Fahmie. (2002). *Evaluasi Sistem Penilaian Kerja Pada Pegawai Administratif* Tetap Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. *Jurnal Psikologika UII*. Vol. 7, No. 13, Juli 2002.
- Iswanto, Yun. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (BMP EKMA4214)*. Ed. 2. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka. Hlm. 1.17-1.18.
- Litfida, dan Fathur Roziq. (2016). *Evaluasi Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada PT. JobsDB Indonesia*. *Jurnal Ilmu Akuntansi*. Vol. 13, No.

1, Januari 2016.

Mondy, R.W. (2008). Human Resource Management. Tenth Edition. New Jersey: Pearson Education.

Inc.

Muktiyanto, Ali dan Yun Iswanto. (2014). Analisis Kasus Bisnis (BMP EKMA4478). Ed. 1. Tangerang

Selatan: Universitas Terbuka. Hlm. 5.3.

Prasasti, Aulia Febrina, dkk. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian

Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank XYZ KCU Bekasi). Jurnal

Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 2 No. 3, September 2016.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. CV. Alfabeta.

Wijayanti, Anisa, dan Supra Wimbarti. (2012). Evaluasi dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja

Pada PT HKS. Jurnal Psikologi UNDIP, Vol. 11, No.2, Oktober 2012.

Yusuf, Adie E. Dan Suwarno. (2015) Pengembangan Sumber Daya Manusia (BMP EKMA4366). Ed. 1.

Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, hlm. 9.7.