

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUNAS SAWA ERMA MERAUKE

Eka Wahyu Ningsih Nurkotijah (NPM. 2017- 61-201-189)*

¹Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Musamus Merauke

*Korespondensi: ekhachulunge23@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Performance Appraisal on Employee Performance at PT. Tunas Sawa Erma Merauke. The population in this research consists of all employees working at PT. Tunas Sawa Erma Merauke. The sample size for this study comprises 42 respondents, selected using probability sampling techniques, and data collection was conducted through questionnaire distribution. Hypotheses were tested through Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, t-test, and Simple Linear Regression Test, along with the determination coefficient testing using SPSS version 25.

The results of the simple linear regression analysis processed, yielded the equation $Y = 15.172 + 0.323X + e$. Hypothesis testing, specifically the t-test, indicates that the performance appraisal variable has a significant partial effect on employee performance at PT. Tunas Sawa Erma Merauke. This is evidenced by a t-value of 4.043, which is greater than the t-table value of 2.02108, with a significance level of 0.000, which is less than 0.05, thus accepting H_a and rejecting H_0 . The R-Square (R^2) value is 0.508, or 50.8%, indicating that the performance appraisal variable contributes to employee performance by 50.8%, while the remaining 49.2% is influenced by other variables.

Keywords: *Performance Appraisal, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan yang pesat di dalam dunia bisnis saat ini menuntut adanya manajemen yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu faktor kunci dalam memastikan penggunaan SDM yang efektif dan adil dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam MSDM karena memberikan gambaran tentang prestasi kerja individu yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk

pengambilan keputusan manajemen.

Penilaian kinerja merupakan proses formal dan sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan berdasarkan tugas yang telah ditugaskan kepada mereka. Melalui penilaian ini, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan lebih lanjut. Dalam konteks PT. Tunas Sawa Erma Merauke, penilaian kinerja telah menjadi bagian integral dari manajemen SDM sebagai upaya untuk mengarahkan perilaku karyawan, memotivasi mereka, serta memperbaiki kinerja secara keseluruhan.

Namun, meskipun penilaian kinerja telah dilakukan secara rutin, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan tidak konsisten dari tahun ke tahun. Analisis data menunjukkan adanya penurunan dan peningkatan yang tidak stabil dalam nilai kinerja karyawan selama periode 2019-2021. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan dalam mempertahankan konsistensi kinerja karyawan yang dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, terdapat permasalahan yang muncul dalam praktik penilaian kinerja di PT. Tunas Sawa Erma Merauke. Kesenjangan komunikasi antara pimpinan dan karyawan serta kurangnya motivasi karyawan untuk mencapai posisi strategis menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Dalam konteks ini, penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi lebih lanjut pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tunas Sawa Erma Merauke. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta pengaruh dari penilaian kinerja, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi implementasi penilaian kinerja di PT. Tunas Sawa Erma Merauke. Melalui analisis yang komprehensif, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana penilaian kinerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dan keseluruhan prestasi perusahaan.

Berdasarkan uraian pada bagian

sebelumnya, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul “Pengaruh “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Sawa Erma Merauke”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan merangkum kajian teoritik, kerangka berpikir, dan hipotesis yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara (2017).

Sedangkan Wahjono (2015) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2019), MSDM adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM

yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Secara umum, menurut Budihardjo (2015) penilaian kinerja atau *performance appraisal* dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap pekerja perusahaan. Hal ini dapat dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari pekerja tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan *job description* yang diberikan perusahaan kepada pekerja atau hasil dari penilaian pekerja ini secara umum. Penilaian kinerja tersebut akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan produktivitas dan efektivitas perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017), penilaian kinerja adalah proses bagaimana sebuah perusahaan melakukan evaluasi terhadap kinerja perkerjanya. Pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja pada pekerja dapat memberikan suatu informasi terhadap promosi ataupun penetapan gaji ditambah dengan kompensasi. Adanya suatu penghargaan terhadap kinerja pada pekerja juga baik untuk meningkatkan motivasi pekerja dan hal ini telah menjadi tolak ukur perusahaan untuk memantau kompetensi perkerjanya dalam bidang pekerjaan mereka.

Menurut Veithzal & Sagala (2011), dalam menciptakan kepuasan kerja perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi hal tersebut, diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Faktor dalam penilaian kinerja pada pekerja akan berdampak terhadap kepuasan kinerja pada pekerja. Hal ini akan menjadi dampak yang baik bagi perusahaan untuk dapat mengontrol

employee turnover.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja pada pekerja adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepadanya. Kinerja mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Cara untuk melihat kinerja pada pekerja yaitu dengan melakukan *performance appraisal*.

b. Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Sutrisno (2016), ada beberapa dimensi dan indikator dalam penilaian kinerja, antara lain :

- 3) Hasil Kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 4) Pengetahuan Pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 5) Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah - masalah yang timbul.
- 6) Kecekatan Mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 7) Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 8) Disiplin Waktu dan Absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

3. Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017)

menerjemahkan kinerja tersebut dengan maksud prestasi kerja bisa juga hasil kerja (*output*) yang dihasilkan baik dari kualitas pekerjaannya maupun kuantitas yang diraih seorang pegawai per periode waktu tertentu dalam melakukan tugas pekerjaan dari perusahaan yang mana itu sudah sesuai dengan tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya.

Menurut Hasibuan (2017), kinerja itu ialah kepanjangan kata kinetika energi kerja, dimana hal tersebut kalau diterjemahkan menggunakan bahasa Inggris berarti *performance*. Sebutan *performance* ini sendiri dalam bahasa Indonesia tersebut diartikan dengan arti performa, sedangkan yang sebenarnya dibahas adalah kinerja bukan mengenai performa. Kinerja ini ialah sebuah hasil yang mana hal tersebut di dapatkan dari awal proses bekerja yang disandingkan dengan indikator pekerjaan yang dimiliki oleh perusahaan dalam waktu yang terbatas. Kinerja ini memiliki banyak arti yang cukup luas bukan hanya sebatas hasil dari pekerjaan ataupun prestasi selama proses dalam masa bekerja, akan tetapi sebagaimana proses waktu bekerja itu sedang berlangsung hingga mencapai akhir dari pekerjaannya dan menyelesaikan sebuah tanggungan yang sudah menjadi kewajibannya untuk diberikan pada perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan berbagai pengertian yang telah diungkapkan diatas, peneliti menyimpulkan bahwasanya kinerja pegawai adalah hasil ataupun catatan pencapaian seseorang secara kualitas pekerjaannya dan kuantitasnya saat sedang melakukan pekerjaannya yang sudah menjadi tanggungan mereka di dalam instansi atau perusahaan tempat mereka sekarang bekerja dari awal hingga waktu yang tertentu yang meliputi kegiatan utama yaitu tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai dan kegiatan lainnya seperti kepedulian terhadap sekitarnya.

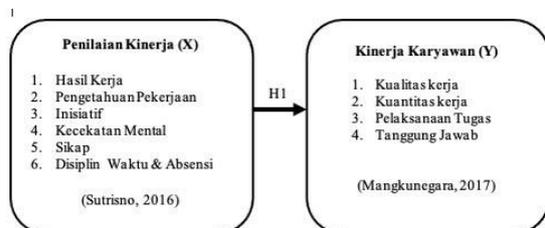
b. Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu: kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja.
- 2) Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu: kecepatan dan kemampuan.
- 3) Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
- 4) Tanggung Jawab
Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

B. Kerangka Berpikir

Dari penjelasan tersebut diatas, maka untuk mengetahui bagaimana alur berpikir peneliti dalam menjelaskan permasalahan penelitian disusunlah suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

C. Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil hipotesis sementara dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₀: Diduga penilaian kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Sawa Erma Merauke.

H_a: Diduga penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Sawa Erma Merauke.

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di PT. Tunas Sawa Erma Merauke yang beralamat di Jalan Garuda Spadem, No. 2-B, Rimba Jaya Merauke, Kec. Merauke, Kabupaten Merauke, Papua 99611. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus hingga September 2022.

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan teknik kuantitatif merupakan

penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, dan penampilan dari hasilnya (Sugiyono, 2018).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi penelitian ini adalah pegawai di PT. Tunas Sawa Erma Merauke sebanyak 42 orang.

Tabel 1. Data Karyawan PT. Tunas Sawa Erma Merauke

No	Divisi	Jumlah (orang)
1.	Kepala Cabang	1
2.	Manajer SDM	1
3.	Manajer Operasional	1
4.	Manajer Pemasaran	1
5.	Manajer Keuangan	1
6.	Kepala Bagian	4
7.	Staf Administrasi	6
8.	Asisten Lapangan (Perkebunan)	27
Total		42

Sumber: PT. Tunas Sawa Erma Merauke, 2023

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2018), merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun upaya atau teknik untuk memperoleh atau mengumpulkan data yang diperlukan, maka peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner.

Penelitian ini menggunakan Skala Likert. Untuk pengukurannya digunakan skala Likert dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 2. Instrumen Skala Likert

No	Singkatan	Alternatif Jawaban	Skor
----	-----------	--------------------	------

1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Penelitian ini berangkat dari penelitian kuantitatif dengan eksplanasi deskriptif dan inferensial. Adapun metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang mencakup (1) analisis deskriptif, (2) uji validitas dan reliabilitas, (3) uji asumsi klasik, (4) uji hipotesis, (5) uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Visi dan Misi Perusahaan

a) Visi Perusahaan

TSE Group memiliki visi untuk menjadi pelopor dalam pembangunan masyarakat berkelanjutan dan menjaga harmoni dengan alam serta masyarakat dalam setiap aspek bisnisnya.

b) Misi Perusahaan

“Memperkaya umat manusia dengan produk-produk pertanian terbaik”

2. Karakteristik Responden

Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud maka akan disajikan tabel mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja dari setiap responden. Adapun mengenai data responden yang telah dikumpulkan akan dijelaskan sebagai berikut:

a) Dari 42 responden, proporsi responden ditinjau dari segi jenis kelamin terlihat bahwa sebagian besar pegawai di PT. Tunas Sawa Erma Merauke didominasi laki-laki yaitu sebanyak 26 orang atau 61,9% sedangkan perempuan hanya sebanyak 16 orang atau 38,1%. Data ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih dominan dibutuhkan dalam pekerjaan ini, terutama untuk staff di bagian perkebunan atau di lapangan. Hal ini dikarenakan beberapa sektor

pekerjaan, terutama yang terkait dengan pertanian atau perkebunan (yang mungkin menjadi fokus PT. Tunas Sawa Erma Merauke), di mana laki-laki sering mendominasi karena pekerjaan fisik yang berat atau terkait dengan pengalaman, keahlian, atau faktor-faktor lainnya yang mungkin lebih umum dimiliki oleh laki-laki dapat memengaruhi dominasi jenis kelamin dalam perusahaan ini.

b) Dari 42 responden, pegawai yang bekerja di PT. Tunas Sawa Erma Merauke paling banyak adalah yang berusia antara > 40 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 45,2%, diikuti dengan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 28,6%, lalu diikuti dengan responden berusia 21-30 tahun sebanyak 9 orang atau 21,4% dan sisanya sebanyak 2 orang dengan persentase 4,8%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di PT. Tunas Sawa Erma Merauke lebih banyak responden yang berusia berkisar >40 tahun. Hal ini dikarenakan perusahaan lebih mencari karyawan yang berpengalaman di bidangnya, dimana pegawai yang lebih tua cenderung memiliki pengalaman dan keahlian yang lebih banyak dalam bidang pekerjaan mereka, yang mungkin penting dalam operasi perusahaan seperti pertanian atau perkebunan.

c) Dari 42 orang responden yang berpendidikan S2 berjumlah 3 orang atau 7,1%, responden yang berpendidikan S1 berjumlah 20 orang atau 47,6%, responden yang berpendidikan D3 berjumlah 7 orang atau 16,7% dan yang sisanya berpendidikan ≤ SMA/Sederajat sebanyak 12 orang atau 28,6%. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan tingkat S1 mungkin karena S1 adalah tingkat pendidikan yang paling umum di banyak negara

dan sering menjadi syarat minimum untuk banyak pekerjaan dan kesempatan karir. Selain itu, tingkat S1 sering menjadi langkah awal dalam perjalanan pendidikan yang lebih tinggi. Responden dengan tingkat pendidikan \leq SMA/ sederajat mungkin memilih untuk tidak melanjutkan ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan memasuki dunia kerja atau sektor lain. Tingkat D3 dan S2 mungkin memiliki persyaratan masuk yang lebih ketat atau memerlukan komitmen tambahan dalam hal waktu dan biaya, yang mungkin tidak sesuai dengan preferensi atau situasi responden.

- d) Dari 42 responden, proporsi responden ditinjau dari masa kerja terlihat bahwa persentase paling terbesar adalah masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 52,4%, diikuti dengan lama masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 28,6%, serta untuk lama masa kerja 2-3 tahun sebanyak 6 orang atau 14,3%, dan yang paling sedikit adalah untuk lama masa kerja < 2 tahun sebanyak 2 orang atau sekitar 4,8%. Data ini menunjukkan bahwa kebanyakan staff yang saat ini bekerja di PT. Tunas Sawa Erma Merauke rata-rata karyawan lama. Hal ini umumnya dikarenakan karyawan yang telah bekerja selama periode yang lama biasanya telah membuktikan loyalitas mereka terhadap perusahaan dengan tetap bertahan. Mereka mungkin merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan telah membangun hubungan yang kuat dengan perusahaan. Loyalitas ini dapat menjadi aset berharga bagi perusahaan karena karyawan yang setia cenderung berkontribusi secara konsisten dan terus mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

3. Distribusi Jawaban Responden

1) Variabel Penilaian Kinerja (X)

Dari total rata-rata indikator, bisa dilihat bahwa pernyataan paling dominan terdapat pada indikator Hasil Kerja, yaitu pada pernyataan "Karyawan mampu menunjukkan kualitas kerja yang baik terutama dari segi ketelitian dan kerapian dalam bekerja", dengan nilai rata-rata sebesar 4,64. Sedangkan pernyataan yang kurang dominan terdapat pada indikator Inisiatif, yaitu pada pernyataan "Karyawan memiliki kemampuan menangani masalah-masalah yang timbul dengan solusi yang baik", dengan nilai rata-rata 4,45.

Dari penilaian responden untuk variabel penilaian kinerja ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan dalam PT. Tunas Sawa Erma Merauke menunjukkan kualitas kerja yang baik terutama dalam hal ketelitian dan kerapian dalam pekerjaan, seperti yang tercermin dari nilai rata-rata tinggi pada indikator hasil kerja. Namun, terdapat peluang untuk meningkatkan inisiatif karyawan, karena nilai rata-rata sedikit lebih rendah pada indikator ini dibandingkan dengan hasil kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut, seperti dorongan dan pelatihan, untuk mendorong inisiatif dan kemampuan menangani masalah dengan solusi yang baik. Secara keseluruhan, perusahaan memiliki karyawan berkualitas, dengan potensi untuk meningkatkan aspek inisiatif dan penanganan masalah dalam tim.

2) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari total rata-rata indikator, bisa dilihat bahwa pernyataan paling dominan terdapat pada indikator Tanggung Jawab, yaitu pada pernyataan "Saya selalu bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan", dengan nilai rata-rata sebesar 4,40. Sedangkan pernyataan yang kurang dominan terdapat pada indikator Kuantitas, yaitu pada pernyataan "Dalam sehari saya mampu menyelesaikan

pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan”, dengan nilai rata-rata 3,64.

Dari penilaian responden untuk variabel Kinerja Karyawan ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tanggung jawab adalah aspek yang paling dominan dalam perilaku karyawan PT. Tunas Sawa Erma Merauke, seperti yang tercermin dari nilai rata-rata yang tinggi pada indikator tanggung jawab. Karyawan cenderung merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Di sisi lain, kuantitas pekerjaan yang selesai melebihi target yang ditentukan adalah aspek yang kurang dominan, dengan nilai rata-rata yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mungkin tidak selalu mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan.

4. Hasil Analisa Data

Ada beberapa analisis data yang digunakan untuk mengolah data agar mendapatkan hasil yang diinginkan, adapun hasil analisis data tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Pengujian Validitas

Dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden dan sig 0,05 dimana rumus $df = (N-2)$ sehingga dalam penelitian ini $df = 42-2 = 40$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0.3044. Nilai r_{tabel} dapat diperoleh dari tabel statistik dan selanjutnya untuk perhitungan ini menggunakan program *software* SPSS 25.0.

Dari hasil uji validitas ini menunjukkan seluruh instrument dari Penilaian kinerja (X) dan juga Kinerja Karyawan (Y) hasilnya valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti, dimana diperoleh semua hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.3044). Berdasarkan data di atas artinya bahwa semua pernyataan untuk seluruh item yang ada dari ketiga variabel ini dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen

penelitian.

2) Pengujian Reliabilitas

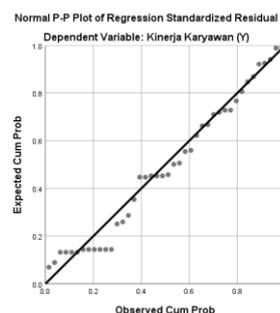
Diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel dinyatakan realibel, karena telah melewati batas koefisien reliabilitas dimana Penilaian Kinerja (X) sebesar 0,934 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,825 atau dengan kata lain seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3) Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, apakah terdistribusi normal serta tidak terjadi multikolonieritas dan heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas P-Plot, terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian ini terdistribusi secara normal.



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Untuk memastikan apakah data penelitian ini benar terdistribusi normal, maka akan kita uji sekali lagi menggunakan statistik non parametik *Kolmogorov-Smirnov* (KS). Jika nilai *Kolmogorof-Smirnov* (KS) tidak signifikan pada ($p > 0,05$), maka residual berdistribusi normal (Sugiyono, 2018). Berikut ini adalah tabel hasil uji *Kolmogorof-*

Smirnov (KS) menggunakan SPSS 25.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas KS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36711530
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.082
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.027 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,270 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorof-Smirnov (KS) di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

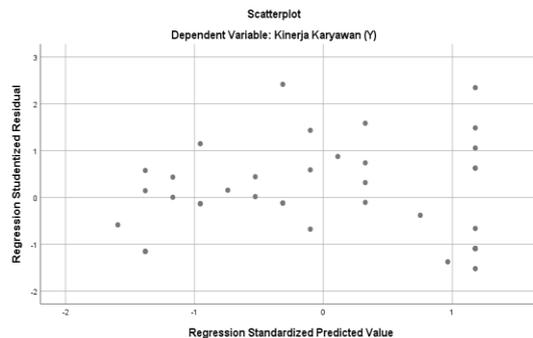
Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b) Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel bebas dari Penilaian Kinerja (X) sebesar 1,000 dimana dalam penelitian ini nilai tersebut lebih kecil dari 10, serta untuk nilai *tolerance* semua variabel bebas Penilaian Kinerja (X) sebesar 1,000 lebih besar dari 0,10. Artinya untuk variabel bebas tersebut tidak terjadi gejala multi kolinieritas.

c) Uji Heterokedasitas

Dalam penelitian menggunakan uji heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan metode grafik *scatterplot* dimana jika pada grafik menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedasitas Scatterplot

Hasil pengujian heterokedastisitas pada gambar 3 di atas menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

d) Uji Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan model analisis regresi linier sederhana (*simple linier regression*) untuk melihat besarnya pengaruh dan hubungan antar variabel penelitian dari variabel penilaian kinerja terhadap variabel kinerja karyawan, apakah hubungan yang dibangun merupakan hubungan yang positif ataupun negatif sehingga dapat di interpretasikan ke dalam model persamaan. Adapun alat uji klasik yang digunakan adalah uji t dan koefisien determinasi.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	15.172	4.366		3.475	.001
	Penilaian Kinerja (X)	.323	.080	.539	4.043	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil penghitungan koefisien regresi berganda di atas memperlihatkan nilai koefisien regresi variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai untuk penilaian kinerja (X) adalah sebesar 0,323, sedangkan nilai parameter konstan sebesar 15,172. Sehingga dari hasil tersebut, diperoleh persamaan regresi

sebagai berikut:

$$Y = 15,172 + 0,323X + e$$

Dari persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 15,172 yang artinya jika variabel penilaian kinerja nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan PT. Tunas Sawa Erma Merauke tidak mengalami perubahan (konstan). Artinya nilai kinerja karyawan adalah sebesar 15,172.
- b) Nilai koefisien regresi untuk variabel penilaian kinerja (X) memiliki nilai positif sebesar 0,323. Hal ini menunjukkan jika penilaian kinerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,323 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semakin efektif sistem penilaian kinerja yang diterapkan PT. Tunas Sawa Erma Merauke, maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan semakin baik.
- c) "e" adalah kesalahan acak atau residual yang merupakan perbedaan antara nilai yang diamati dari variabel terikat (Y) dan nilai yang diprediksi oleh model regresi. Ini adalah faktor yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas dan mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Signifikansi)

Seperti yang terlihat pada tabel 6, maka dapat dijelaskan tentang pengaruh Penilaian Kinerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Nilai t_{hitung} untuk variabel penilaian kinerja adalah $4,043 < t_{tabel} 2,02108$ dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian

kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan oleh nilai t_{hitung} (4,043) yang lebih besar daripada nilai t_{tabel} (2,02108) dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai alpha yang umum digunakan (biasanya 0,05). Dengan kata lain, terdapat bukti kuat bahwa penilaian kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji statistik ini.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Jika R^2 yang didapat hasil perhitungan besar (mendekati 1) maka bisa dikatakan pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat dan sebaliknya jika R^2 kecil, maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kecil. Hal ini bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.503	3.05636

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja (X)

Sumber: Data diolah, 2023

Seperti yang dapat dilihat pada tabel 8 di atas, maka diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,508 artinya adalah variasi dari variabel bebas yaitu Penilaian Kinerja (X) bisa menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 50,8% dan sisanya di jelaskan dalam variabel lain sebesar 49,2% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

F. Pembahasan

Dari beberapa uji yang sudah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 pada penelitian ini, maka penulis telah berhasil merangkum seluruh hasil uji sebagai berikut:

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan

bahwa semua instrumen yang digunakan dalam Penilaian Kinerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan reliabel sesuai dengan standar penelitian. Validitas dan reliabilitas instrumen diukur melalui uji validitas dan reliabilitas, di mana hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua indikator variabel X dan Y dapat diandalkan dan sesuai untuk mengukur variabel yang diteliti. Distribusi data responden dinyatakan normal, diverifikasi dengan menggunakan grafik P-Plot dan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas tersebut mengkonfirmasi bahwa data penelitian memiliki distribusi yang mendekati distribusi normal, memenuhi asumsi normalitas dalam model regresi. Selain itu, tidak terdapat indikasi adanya multikolinearitas pada variabel Penilaian Kinerja (X), dan uji heterokedastisitas juga mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari penyimpangan heteroskedastisitas. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tunas Sawa Erma Merauke. Dalam konteks penelitian ini, nilai t_{hitung} sebesar 4,043 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,02108, dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai alpha yang umumnya digunakan (biasanya 0,05). Artinya, terdapat bukti yang signifikan bahwa penilaian kinerja karyawan berdampak secara positif terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hipotesis penelitian. Nilai *R-Square* (R^2) sebesar 50,8% mengindikasikan bahwa penilaian kinerja mampu menjelaskan sekitar 50,8% variasi kinerja karyawan, sementara 49,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam analisis terhadap penilaian kinerja, responden menganggap "Hasil Kerja" sebagai indikator yang paling dominan dalam penilaian kinerja, dengan nilai rata-rata yang tinggi, yaitu 4,64. Hasil

ini mengindikasikan bahwa karyawan di PT. Tunas Sawa Erma Merauke memiliki kualitas kerja yang baik, khususnya dalam hal ketelitian dan kerapian dalam pekerjaan. Meskipun demikian, terdapat peluang untuk meningkatkan inisiatif karyawan, karena nilai rata-rata pada indikator ini sedikit lebih rendah dibandingkan dengan "Hasil Kerja." Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mendorong inisiatif karyawan dan memastikan bahwa mereka memiliki solusi yang baik dalam menangani masalah. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa dalam konteks PT. Tunas Sawa Erma Merauke, penilaian kinerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, terbukti bahwa evaluasi kinerja dan pengelolaan penilaian karyawan merupakan faktor yang krusial dalam meningkatkan produktivitas dan kontribusi karyawan. Peningkatan kualitas dan objektivitas penilaian kinerja dapat memberikan dorongan yang kuat untuk karyawan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dapat ditarik kesimpulan bahwa "Hasil Kerja" menjadi faktor yang paling dominan dalam penilaian kinerja, menunjukkan bahwa ketelitian dan kerapian dalam pekerjaan menjadi fokus utama dalam pengukuran kinerja karyawan di PT. Tunas Sawa Erma Merauke. Meskipun hal ini positif, temuan menunjukkan bahwa terdapat ruang untuk memperbaiki aspek inisiatif karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan cara untuk mendorong inisiatif karyawan dalam situasi ini.

Penelitian ini juga konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Pahlawanto (2021) dan Hayati & Sari (2019), yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Teori yang diperkenalkan oleh Mangkunegara (2017) juga mendukung temuan ini, dengan menegaskan bahwa penilaian kinerja

adalah proses kunci dalam evaluasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman tentang bagaimana penilaian kinerja dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT. Tunas Sawa Erma Merauke. Meskipun kualitas kerja karyawan dinilai tinggi, terdapat ruang untuk meningkatkan inisiatif karyawan, dan temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dan teori yang ada. Artinya, hal ini sesuai dengan teori yang menggarisbawahi pentingnya penilaian kinerja dalam memberikan umpan balik dan penghargaan kepada karyawan, dengan demikian, manajemen dapat memfokuskan upaya pada aspek peningkatan penilaian kinerja dan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kinerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Sawa Erma Merauke", maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karyawan di PT. Tunas Sawa Erma Merauke masih memiliki kualitas kerja yang baik, terutama dalam hal ketelitian dan kerapian dalam pekerjaan. Hasil ini tercermin dalam nilai rata-rata yang tinggi pada indikator "Hasil Kerja". Meskipun kualitas kerja dinilai tinggi, terdapat ruang untuk meningkatkan inisiatif karyawan. Nilai rata-rata pada indikator ini sedikit lebih rendah dibandingkan dengan "Hasil Kerja." Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut, seperti dorongan dan pelatihan, untuk mendorong inisiatif karyawan dan kemampuan mereka dalam menangani masalah dengan solusi yang baik.

2. Hasil uji t menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tunas Sawa Erma Merauke. Hal ini dinyatakan oleh nilai thitung $4,043 >$ nilai ttabel $2,02108$ dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar $0,000$ yang jauh lebih kecil dari nilai alpha yang umum digunakan yaitu $0,05$. Dengan kata lain, terdapat bukti kuat bahwa penilaian kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji statistik ini. Ini menegaskan pentingnya sistem penilaian kinerja dalam memotivasi dan meningkatkan kualitas kerja karyawan.
3. Ada faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan, yaitu meskipun penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan, sekitar $49,2\%$ variasi dalam kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh penilaian kinerja saja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain, seperti faktor lingkungan kerja, motivasi, dan dukungan manajemen, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.
4. Rekomendasi tindakan lanjutan meliputi perbaikan sistem penilaian kinerja, pemberian umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan pendekatan holistik yang mempertimbangkan berbagai faktor, perusahaan dapat mencapai peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari hasil penilaian responden, terlihat bahwa inisiatif karyawan, terutama dalam menangani masalah

dengan solusi yang baik, merupakan area yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu, manajemen PT. Tunas Sawa Erma Merauke dapat mempertimbangkan program pelatihan dan pengembangan yang menekankan peningkatan inisiatif karyawan. Ini dapat mencakup pelatihan dalam manajemen waktu, penyelesaian masalah, dan pengambilan keputusan yang baik. Selain itu, menciptakan budaya yang mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pemecahan masalah dan memberikan masukan konstruktif dapat membantu meningkatkan inisiatif mereka.

2. Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan kurangnya dominasi dalam indikator kuantitas pekerjaan menunjukkan bahwa ada kendala yang mungkin menghambat karyawan dalam mencapai target kuantitatif. Untuk itu, sebaiknya manajemen PT. Tunas Sawa Erma Merauke perlu mempertimbangkan pemberian lebih banyak sumber daya atau fasilitas yang diperlukan untuk membantu karyawan mencapai target kuantitatif. Hal ini dapat termasuk peningkatan peralatan, pemberian bantuan tambahan, atau pemantauan yang lebih baik dalam menetapkan target yang realistis. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki dukungan yang cukup untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam hal kuantitas pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aufa, F. (2020). *Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industri ketipung Banyu Mili Kelurahan Sentul Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar*. STIE Kesuma Negara Blitar.
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Dessler, G., & Angelica, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Salemba Empat.
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ((Edisi Rev). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hayati, I., & Sari, A. M. (2019). The Effect Of Appraisal Performance On Employee Performance. *Multi-Disciplinary International Conference University Of Asahan*, 1.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT Raja Grafindo.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Remaja Rosdakarya.
- Pahlawanto, A. (2021). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur*. Universitas Nusa Cendana.
- Sajuyigbe, A. S. (2017). Impact of performance appraisal on employee performance in Nigerian telecommunication industry (A study of MTN, Nigeria). *International Journal of Economics and Business Management*, 3(1), 80-90.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kinerja*

- Tim yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan ke-1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. In *Jakarta: Media Group*.
- Veithzal, R. Z., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktek*.
- Wahjono, S. I. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Salemba Empat*, 4.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.