



## Analisis Evaluasi Kinerja Di PT Energi Unggul Persada

**Yosua Simbolon**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

e-mail: [yosuasimbolon2@gmail.com](mailto:yosuasimbolon2@gmail.com)

**Christian Wiradendi Wolor**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

e-mail: [christianwiradendi@unj.ac.id](mailto:christianwiradendi@unj.ac.id)

**Marsofiyati**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

e-mail: [marsofiyati@unj.ac.id](mailto:marsofiyati@unj.ac.id)

Alamat: Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220; Telepon: (021) 4898486

Korespondensi penulis: [yosuasimbolon2@gmail.com](mailto:yosuasimbolon2@gmail.com)

**Abstract.** *Rapid and competitive industrial development encourages companies to improve their performance. Employee performance is an important factor in achieving competitive advantage. Performance evaluation is an integral part of human resource management that measures, manages and improves employee performance. This research was conducted at PT. Energi Unggul Persada (PT. EUP), a palm oil processing company. Pre-research with 20 PT employees. EUPs indicated that most did not regularly participate in performance evaluations, and their understanding of performance evaluations was limited. The research aims to deepen performance evaluation at PT. EUP, identifies factors that influence the performance evaluation process, and explores the benefits for employees and companies. Qualitative research methods involve interviews, observation, and document analysis. The research results are expected to provide valuable insight for PT. EUP in designing more effective strategies to improve employee performance. In a changing business environment, a better understanding of performance evaluation will help companies maximize their human capital and strengthen their position in the competitive market. This research is expected to be a valuable source of information in the company's efforts to achieve a higher level of competitive advantage.*

**Keywords:** *Performance Evaluation, Employees, Company*

**Abstrak.** Perkembangan industri yang cepat dan kompetitif mendorong perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mencapai keunggulan kompetitif. Evaluasi kinerja adalah bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang mengukur, mengelola, dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Energi Unggul Persada (PT. EUP), perusahaan pengolahan minyak kelapa sawit. Pra-riset dengan 20 karyawan PT. EUP menunjukkan sebagian besar tidak rutin mengikuti evaluasi kinerja, dan pemahaman mereka tentang evaluasi kinerja terbatas. Penelitian bertujuan mendalaminya evaluasi kinerja di PT. EUP, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi proses evaluasi kinerja, serta menggali manfaatnya bagi karyawan dan perusahaan. Metode penelitian kualitatif melibatkan wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan berharga bagi PT. EUP dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam lingkungan bisnis yang berubah, pemahaman yang lebih baik tentang evaluasi kinerja akan membantu perusahaan memaksimalkan sumber daya manusianya dan memperkuat posisinya di pasar yang kompetitif. Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi berharga dalam upaya perusahaan mencapai tingkat keunggulan kompetitif yang lebih tinggi.

**Kata kunci:** Evaluasi Kinerja, Karyawan, Perusahaan

### LATAR BELAKANG

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada perubahan pesat dalam industri yang mendorong perusahaan untuk memperkuat unit usaha mereka agar dapat bersaing. Kinerja

Received Agustus 13, 2023; Revised September 20, 2023; Accepted Oktober 20, 2023

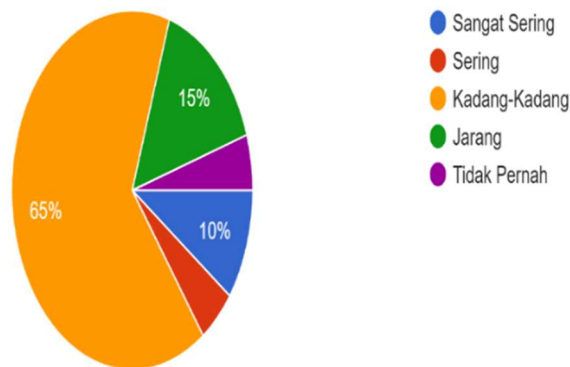
\* Yosua Simbolon, [Yosuasimbolon2@gmail.com](mailto:yosuasimbolon2@gmail.com)

karyawan dianggap sebagai elemen kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif, memengaruhi produktivitas, dan membangun loyalitas pelanggan. Evaluasi kinerja adalah komponen integral dalam manajemen sumber daya manusia yang penting.

Penelitian ini dilakukan di PT. Energi Unggul Persada (PT. EUP), sebuah perusahaan yang bergerak dalam pengolahan minyak kelapa sawit. Hasil pra-riset menunjukkan bahwa banyak karyawan di PT. EUP tidak secara rutin mengikuti evaluasi kinerja, dan pemahaman mereka tentang pentingnya evaluasi kinerja masih terbatas.

**Gambar 1. 1 Evaluasi kinerja di tempat kerja**

Seberapa sering mengikuti evaluasi kinerja di tempat kerja  
20 jawaban

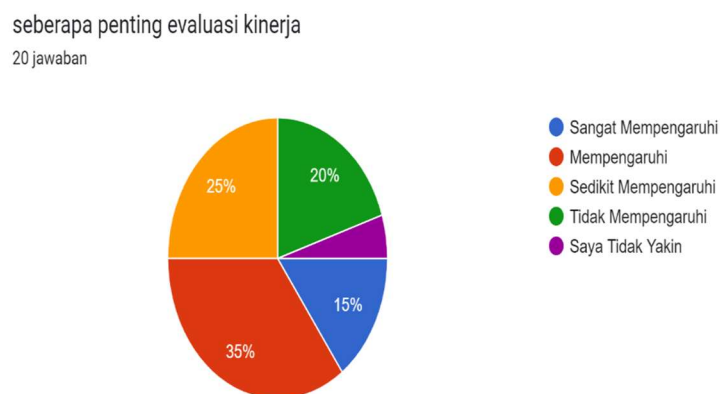


Sumber: Data diolah oleh peneliti

Hasil Pra Riset menunjukkan bahwa dari total 20 Responden yang diambil sebagai sampel, 10% menjawab “Sangat sering” dan 5% menjawab “Sering” dan 65% menjawab “Kadang-kadang” dan 15% menjawab “Jarang” dan sisanya menjawab 5% “Tidak pernah” Ketika ditanya seberapa sering mengikuti evaluasi kinerja di tempat kerja. Dari hasil pra riset ini bahwa opini responden dalam menanggapi kuesioner online ini masih banyak yang tidak mengikuti evaluasi kinerja dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan penulis pada pengamatan penulis.

Hasil ini mencerminkan pentingnya memahami penyebab rendahnya partisipasi dalam proses evaluasi kinerja di lingkungan kerja. Mungkin ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi yang rendah ini, seperti kurangnya pemahaman tentang manfaat dari evaluasi kinerja atau kurangnya insentif yang memotivasi karyawan untuk terlibat. Dalam konteks ini, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis dan memahami alasan di balik tingkat partisipasi yang rendah ini, dengan tujuan untuk meningkatkan proses evaluasi kinerja dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi perusahaan dan karyawan.

### Gambar 1. 2 Pentingnya evaluasi kinerja



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Hasil Pra Riset menunjukkan bahwa dari total 20 Responden yang diambil sebagai sampel, 15% menjawab “Sangat mempengaruhi”, 35% menjawab “Mempengaruhi”, 25% menjawab “Sedikit mempengaruhi”, 20% menjawab “Tidak mempengaruhi” dan sisanya menjawab “Tidak yakin” Ketika ditanya seberapa penting evaluasi kinerja. Dari hasil pra riset ini bahwa opini responden dalam menanggapi banyak yang belum paham pentingnya evaluasi kinerja pada perusahaan.

Bahkan ada beberapa yang menyatakan ketidakyakinan terhadap pentingnya evaluasi kinerja. Hal ini menyoroti perlunya pendekatan yang lebih proaktif dalam menjelaskan manfaat dari evaluasi kinerja kepada karyawan. Perusahaan mungkin perlu memperkuat komunikasi dan edukasi terkait dengan evaluasi kinerja, serta memastikan bahwa karyawan memahami bagaimana hasil evaluasi mereka dapat memengaruhi perkembangan karier dan manfaat jangka panjang bagi perusahaan. Dalam konteks ini, pendekatan yang lebih terstruktur dalam memberikan informasi dan pelatihan tentang evaluasi kinerja mungkin diperlukan untuk mengubah persepsi dan pemahaman yang ada.

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah bahwa banyak perusahaan mungkin masih menghadapi tantangan dalam mengelola proses evaluasi kinerja secara efektif, termasuk penentuan kriteria yang relevan, metode evaluasi yang sesuai, serta cara menghubungkan hasil evaluasi dengan strategi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana evaluasi kinerja dapat menjadi alat yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan di era bisnis yang kompetitif.

Dalam konteks bisnis yang kompetitif, manajemen evaluasi kinerja menjadi penting. Kesalahan dalam proses ini dapat berdampak pada motivasi, retensi karyawan, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengatasi hambatan dan tantangan dalam evaluasi kinerja, termasuk pemahaman yang kurang tentang manfaatnya, penentuan kriteria yang relevan, serta integrasi hasil evaluasi dengan tujuan strategis organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi PT. EUP dan perusahaan lain dalam mengelola kinerja karyawan secara efektif.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan, makin tinggi pula nilai perusahaan yang dihasilkan. Menurut Mangkunegara (2016), bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2009), bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Hasibuan (2012), bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Mangkuprawira, 2017).

## **2. Pengertian Evaluasi**

Menurut (Idrus, 2019) Pengertian evaluasi secara umum dapat diartikan sebagai proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu (ketentuan, kegiatan, keputusan, unjuk-kerja, proses, orang, objek dan yang lainnya) berdasarkan kriteria tertentu melalui penilaian. Untuk menentukan nilai sesuatu dengan cara membandingkan dengan kriteria, evaluator dapat langsung membandingkan dengan kriteria umum, dapat pula melakukan pengukuran terhadap sesuatu yang dievaluasi kemudian membandingkan dengan kriteria tertentu. Dalam pengertian lain antara evaluasi, pengukuran, dan penilaian merupakan kegiatan yang bersifat hirarki. Artinya ketiga kegiatan tersebut dalam kaitannya dengan proses pembelajaran tidak dapat dipisahkan satu sama lain dan dalam pelaksanaannya harus dilaksanakan secara berurutan. Dalam kaitan ini ada dua istilah yang hampir sama tetapi sesungguhnya berbeda, yaitu penilaian dan pengukuran. Pengertian pengukuran terarah kepada tindakan atau proses untuk menentukan kauntitas sesuatu, karena itu biasanya diperlukan alat bantu. Sedangkan penilaian atau evaluasi terarah pada penentuan kualitas atau nilai sesuatu.

Sedangkan menurut (Naslen Merry Kulaleen, 2010) evaluasi adalah penilaian secara sistimatis untuk melihat sejauh mana efisiensi suatu program masukan (input) untuk memaksimalkan keluaran (output), evaluasi juga digunakan untuk mencapai tujuan dari program pencapaian hasil atau afaktifitas, dan kesesuaian program kebijakan dan kebutuhan masyarakat. Evaluasi juga termasuk salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengukur keberhasilan suatu kebijakan. Evaluasi merupakan suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih di antara keduanya, serta bagaimana tindak lanjut atas perbedaan itu. Jadi tampak jelas bahwa untuk melakukan evaluasi dibutuhkan tolak ukur tertentu sebagai acuan, seperti misalnya yang terdapat dalam suatu program kerja. Program kinerja ini pada gilirannya akan dilaksanakan dan di evaluasi

## **3. Pengertian Kinerja**

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit-oriented dan no profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Yani (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. (I. M. Ginting et al., 2019).

Menurut (H. A. Ginting, 2019) Kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh dari suatu proses atau upaya yang dilakukan oleh individu, tim, atau organisasi. Ini melibatkan pencapaian tujuan atau hasil yang diinginkan dalam kerangka waktu tertentu. Kinerja dapat diukur dengan berbagai cara, tergantung pada konteks dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini bisa mencakup mencapai target penjualan dalam sebulan, menyelesaikan proyek dalam tenggat waktu yang telah ditentukan, mencapai angka produksi tertentu dalam sehari, atau mencapai penilaian yang tinggi dalam penilaian kinerja individu. Pentingnya ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya adalah bahwa mereka memberikan dasar objektif untuk menilai kinerja. Tanpa ketentuan atau kesepakatan ini, penilaian kinerja akan menjadi sangat subjektif dan sulit untuk mengukur pencapaian secara adil. Oleh karena itu, ketentuan atau kesepakatan ini dapat berupa target kuantitatif yang jelas, standar kualitatif yang harus dipenuhi, atau peraturan dan prosedur yang harus diikuti.

#### **4. Pengertian Evaluasi Kinerja**

Evaluasi kinerja disebut juga “Performance evaluation” atau “Performance appraisal”. Appraisal berasal dari kata Latin “appratiare” yang berarti memberikan nilai atau harga. Evaluasi kinerja berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain. Leon C. Mengginson mengemukakan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah “penilaian prestasi kerja (Performance appraisal), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.”(ARANI, 2006).

Menurut (Abdurrahman, 2017a) Evaluasi kinerja merupakan proses di mana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Sedangkan menurut Simamora penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan/organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja Individu karyawan. Untuk lebih memperjelas bagaimana penilaian kinerja dalam sebuah organisasi untuk dapat menghasilkan individu-individu yang berkualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan. Selanjutnya menurut Hasibuan mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Bahkan penilaian Kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan di mana peningkatan tersebut itu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bertujuan untuk menginterpretasikan fenomena yang tengah berlangsung. Metode penelitian kualitatif menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka (Denzin & Lincoln, 1994, dikutip dari Fadli, 2021). Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus adalah sebuah eksplorasi dari "suatu sistem yang terikat" yang melibatkan pengumpulan data mendalam melalui berbagai sumber informasi dalam suatu konteks (Creswell, dalam Fadli, 2021).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Purposive sampling merupakan metode yang bertujuan untuk memastikan ilustrasi riset dengan pertimbangan tertentu sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih representatif (Sugiyono, dalam Lenaini, 2021). Peneliti mengambil 4 sampel yang berhubungan langsung dengan topik penelitian, memungkinkan peneliti untuk mendapatkan berbagai informasi yang akan meningkatkan pemahaman tentang perspektif yang sedang diteliti.

Metode pengumpulan data dalam penelitian melibatkan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi melalui pertanyaan lisan terhadap karyawan PT. ENERGI UNGGUL PERSADA. Observasi dilakukan dengan mengamati aktivitas dan interaksi karyawan. Dokumentasi digunakan untuk mendukung analisis dengan memanfaatkan berbagai bentuk dokumen, termasuk gambar dan foto.

Data sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan, yang melibatkan pengumpulan informasi dari berbagai dokumen dan sumber tertulis seperti buku, penelitian terdahulu, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian. Untuk memastikan keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dilakukan melalui beragam sumber, teknik, dan waktu, serta melibatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Ini memastikan bahwa data yang diperoleh berkualitas dan konsisten.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, termasuk pengumpulan data, reduksi data, dan penyajian data. Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi diorganisir untuk memperoleh makna. Penarikan kesimpulan dan verifikasi terus dilakukan untuk memastikan keabsahan temuan. Kesimpulan yang ditarik didasarkan pada analisis data yang teliti dan pemahaman yang mendalam terhadap topik penelitian (R Octaviani, 2019).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini obyek penelitian yang diambil yaitu PT ENERGI UNGGUL PERSADA merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang minyak kelapa sawit. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif, yang digunakan untuk menginvestigasi situasi objek secara alami. Penelitian ini berfokus pada langkah-langkah pengumpulan data dan pelaksanaan penelitian. Peneliti memilih pendekatan analisis deskriptif sebagai metodenya untuk menjelaskan permasalahan dengan menggunakan data yang tersedia secara rinci, sehingga dapat menyelidiki fenomena yang tengah dibahas secara mendalam.



Data dikumpulkan melalui wawancara dengan Kepala HRD yang terkait dengan topik penelitian. Adapun data dari informan yaitu sebagai berikut

**Tabel 4. 1 Data partisipan**

No	Partisipan	Lama Bekerja	Jabatan
1.	Partisipan A	5 Tahun	Kepala HRD
2.	Partisipan B	2 Tahun	Staff Umum
3.	Partisipan C	4 Tahun	Staff Umum
4.	Partisipan D	2 Tahun	Staff Umum

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Evaluasi kinerja adalah suatu bentuk penilaian dan peninjauan yang dilakukan secara berkala terhadap karyawan di tempat kerja. Evaluasi kinerja dilakukan untuk menilai kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang berguna bagi karyawan dan perusahaan. Evaluasi kinerja dapat membantu perusahaan dalam menentukan kebijakan terkait promosi, pengembangan karir, dan penggajian karyawan. Evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan berbagai metode, seperti teknik wawancara, penilaian skala likert, dan sebagainya. Hasil evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia (Anggara, 2016).

### **Evaluasi Kinerja di PT ENERGI UNGUL PERSADA**

Evaluasi kinerja merupakan aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran sentral dalam mengukur dan memahami kinerja individu atau tim di dalam organisasi (Aguinis, 2019). Evaluasi kinerja adalah proses sistematis yang melibatkan pengukuran, analisis, dan penilaian terhadap hasil kerja karyawan, dengan tujuan untuk mengidentifikasi pencapaian tujuan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif (DeNisi & Murphy, 2017). Evaluasi kinerja dapat dibagi menjadi beberapa komponen, termasuk penilaian kinerja individu, pemantauan pencapaian tujuan, dan pengembangan karyawan (Bacal, 2017).

Hal ini didukung dari penelitian terdahulu oleh (Pulakos, Mueller-Hanson, & Arad, 2015). tentang evaluasi kinerja telah menunjukkan bahwa penggunaan metode yang tepat dan penyelenggaraan evaluasi yang transparan dapat memengaruhi motivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas. Penelitian ini telah menunjukkan bahwa penggunaan metode yang tepat dalam evaluasi kinerja, seperti penggunaan indikator kinerja yang relevan dan obyektif, serta penyelenggaraan evaluasi yang transparan dan adil, memiliki potensi untuk memengaruhi motivasi karyawan secara positif. Ketika karyawan merasa bahwa proses evaluasi berjalan dengan transparan dan adil, mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, evaluasi yang memungkinkan karyawan untuk melihat hubungan antara kinerja mereka dan pengakuan, penghargaan, atau peluang pengembangan, juga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dijelaskan bahwa perusahaan memiliki sistem evaluasi kinerja yang tertata dengan baik. Evaluasi tersebut dilakukan secara rutin setiap tahun, dan langkah awalnya adalah menetapkan tujuan kinerja bersama karyawan. Hal ini menekankan pentingnya komunikasi antara perusahaan dan karyawan untuk mengidentifikasi ekspektasi dan sasaran yang harus dicapai. Selanjutnya, evaluasi dilakukan dengan mengamati dan mengukur sejauh mana pencapaian terhadap tujuan tersebut. Dengan demikian, kalimat ini mencerminkan pendekatan berkelanjutan dalam manajemen kinerja yang bertujuan untuk mengukur, memotivasi, dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian yang lebih baik sesuai dengan visi perusahaan. Evaluasi kinerja yang terstruktur ini dapat memberikan landasan untuk pengambilan keputusan yang efektif terkait pengembangan karir, pelatihan, atau insentif bagi karyawan.

### **Sistem Evaluasi Kinerja karyawan selama periode evaluasi**

Sistem evaluasi kinerja merupakan elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam mengukur, memantau, dan mengelola kinerja individu atau tim di suatu organisasi. Dalam konteks perusahaan, sistem ini memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas, pengembangan karyawan, dan pencapaian tujuan organisasi (Robbins & Coulter, 2019). Sistem evaluasi kinerja adalah suatu kerangka kerja yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, dengan mengukur pencapaian terhadap sasaran dan standar yang telah ditetapkan. Ini mencakup penggunaan metrik yang objektif dan subjektif untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta potensi perbaikan dalam kinerja individu (DeNisi & Murphy, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara diatas diterangkan pendekatan yang komprehensif dalam mengevaluasi kinerja karyawan di suatu organisasi. Penggunaan metrik-metrik tertentu, seperti hasil kerja, kontribusi tim, keterampilan, komunikasi, dan kualitas kerja, menunjukkan bahwa evaluasi dilakukan berdasarkan berbagai aspek kinerja. Wawancara evaluasi dengan atasan langsung menambah dimensi evaluasi dengan melibatkan sudut pandang atasan yang memiliki pemahaman mendalam tentang kinerja karyawan. Penggunaan perangkat lunak manajemen kinerja mencerminkan penggunaan teknologi untuk melacak dan mengelola proses evaluasi kinerja secara efisien. Rencana pengembangan juga ditekankan sebagai alat untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pendekatan ini menciptakan landasan yang kuat untuk manajemen sumber daya manusia yang efektif dengan fokus pada peningkatan kinerja dan pengembangan karyawan

### **Hasil Evaluasi Kinerja di PT ENERGI UNGUL PERSADA**

Hasil evaluasi kinerja adalah gambaran menyeluruh tentang pencapaian karyawan dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Evaluasi ini mencakup evaluasi hasil kerja, kontribusi terhadap tim, kemampuan, komunikasi, dan kualitas kerja secara menyeluruh. Dalam proses ini, evaluasi dilakukan secara sistematis dengan melibatkan berbagai metrik dan umpan balik. Menurut DeNisi & Murphy (2017), hasil evaluasi kinerja adalah informasi penting yang memungkinkan perusahaan untuk mengambil keputusan strategis, seperti pengembangan karir, pengaturan insentif, dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Evaluasi kinerja yang efektif memberikan pandangan yang jelas tentang kontribusi karyawan terhadap kesuksesan organisasi dan membantu dalam mengidentifikasi langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dijelaskan pentingnya hasil evaluasi kinerja dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengambilan keputusan di berbagai aspek organisasi. Hasil evaluasi kinerja bukan hanya menjadi dasar untuk menentukan kompensasi seperti kenaikan gaji, tetapi juga mempengaruhi promosi karyawan, pengembangan karir, dan rencana pelatihan. Karyawan yang berhasil menunjukkan kinerja yang unggul cenderung mendapatkan pengakuan berupa insentif atau kesempatan untuk meningkatkan posisi mereka dalam organisasi. Ini menciptakan insentif bagi karyawan untuk berkinerja baik, dan sekaligus membantu perusahaan dalam memotivasi, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia yang berpotensi dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dari data yang ada, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Evaluasi kinerja di perusahaan ini merupakan proses yang terstruktur, dengan penekanan pada penetapan tujuan kinerja bersama karyawan. Proses ini mencerminkan komunikasi yang baik antara perusahaan dan karyawan untuk mengklarifikasi ekspektasi dan sasaran yang harus dicapai.
2. Sistem evaluasi kinerja yang digunakan mencakup berbagai aspek kinerja, seperti hasil kerja, kontribusi tim, keterampilan, komunikasi, dan kualitas kerja secara keseluruhan. Hal ini mencerminkan pendekatan komprehensif dalam mengukur kinerja karyawan.
3. Hasil evaluasi kinerja memiliki dampak yang signifikan, terutama dalam pengambilan keputusan terkait insentif, promosi, pengembangan karir, dan pelatihan. Karyawan yang berhasil menunjukkan kinerja yang baik diberikan penghargaan dan kesempatan untuk pertumbuhan karir mereka. Ini menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk berkinerja baik.

### **SARAN**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel, di harapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan beberapa variabel agar dapat mendapatkan hasil yang lebih beragam dan komprehensif.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mencantumkan dokumentasi lebih banyak untuk mendukung hasil penelitian agar lebih akurat.

**DAFTAR REFERENSI**

- Abdurrahman, J. (2017a). Dilihat Dari Kinerja Dalam Sebuah Organisasi. Hal Ini Dilihat Dari Kemampuan Pegawai Dalam Menangani Segala Pekerjaan Yang Telah Dibebankan kepadanya. 151–165.
- Abdurrahman, J. (2017b). Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintahan. *Jurnal Pendidikan*, 6(1), 151–165.
- Adlia, F. (2019). Analisis Rasio Likuiditas Dan Profitabilitas Sebagai Alat Evaluasi Kinerja Keuangan Koperasi Karyawan Pt. Pusri Palembang. *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Ekonomi Akuntansi*, 3(1), 58–76. <https://doi.org/10.31851/neraca.v3i1.3715>
- Aisyah, A., Nurdin, N., Samsuri, S., & Ikhsan, M. (2022). Manajemen Kinerja Pegawai Subbag Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tenggara. *Al-Munazzam: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Manajemen Dakwah*, 2(2), 56. <https://doi.org/10.31332/munazzam.v2i2.5376>
- Andari, D. (2017). EVALUASI KINERJA PT. PINDAD (PERSERO) DENGAN BALANCED SCORECARD (Studi Kasus Pada PT. Pindad (Persero). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1), 43–61. <https://doi.org/10.23887/jia.v1i1.9982>
- Anggara, S. (2016). Ilmu Administrasi Negara. In Cv Pustaka Setia.
- ARANI, S. A. (2006). Universitas Medan Area Medan Universitas Medan Area Universitas Medan Area. 44(2), 8–10.
- Bruno, L. (2019). Proses Penyelesaian Perceraian Karena Faktor Kekerasan Dalam Rumah Tangga (Studi Kasus Di Pengadilan Agama Surakarta). *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- BUNDIANA. (2013). PENINGKATAN AKTIVITAS SISWA DALAM PEMBELAJARAN IPA MELALUI PENDEKATAN KETERAMPILAN PROSES DI KELAS III SDN 01 SUNGAI RAYA KEPULAUAN. PENINGKATAN AKTIVITAS SISWA DALAM PEMBELAJARAN IPA MELALUI PENDEKATAN KETERAMPILAN PROSES DI KELAS III SDN 01 SUNGAI RAYA KEPULAUAN.
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja. *Edunomika*, 4(1), 338–346.
- Ginting, H. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ginting, I. M., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.
- Gultom A. (2019). Implementasi Pancasila Dalam Menjaga Eksistensi Bangsa. *Umj*, 30, 55–66.
- Gustiriani, A. D. (2017). Evaluasi Kinerja Karyawan Dalam Memberikan Pelayanan Bagi Pelanggan Pada Pt. Indosat Cabang Sorong. *Gradual*, 13–24.
- Idrus. (2019). EVALUASI DALAM PROSES PEMBELAJARAN Idrus L 1. Evaluasi Dalam Proses Pembelajaran, 2, 920–935.
- Jamaludin, A. (2015). PENGARUH PROMOSI ONLINE DAN PERSEPSI HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Survei Pada Pelanggan Aryka Shop Di Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 21(1), 85820.
- Kurniawan, D. (2017). Evaluasi Sistem Penilaian Kinerja Pada Pt. Salam Sayang Bersama. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Mangkuprawira, A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM.
- Mathematics, A. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 1–23.

- Naslen Merry Kulaleen. (2010). Evaluasi Kinerja Aparatur Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat Dalam Pelayanan Publik Melalui Sistem Informasi Burasa Kerja Online (BKOL). Digital Library - Perpustakaan Pusat Unikom - Knowledge Center, 41–41.
- Nurhayati. (2018). Nurhayati 2018. 1(2), 307–312.
- Prativi, G. O., & Artikel, I. (2013). Pengaruh Aktivitas Olahraga Terhadap Kebugaran Jasmani. *Journal Of Sport Sciences And Fitness*, 2(3), 32–36.
- Rombe, M., & Dongoran, J. (2021). Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 356. <https://doi.org/10.23887/Jppsh.V5i3.38536>
- Romdani, R. (2020). EVALUASI KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA BANDUNG TAHUN 2020 JURNAL Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik Pada Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam.
- Saleh, G.-, & Pitriani, R. (2018). Pengaruh Media Sosial Instagram Dan Whatsapp Terhadap Pembentukan Budaya “Alone Together.” *Jurnal Komunikasi*, 10(2), 103. <https://doi.org/10.24912/Jk.V10i2.2673>
- Sidabutar, L., Adhitya, T., Wong, F., Rici, M., & Wibisono, Y. P. (2019). Analisis Pengaruh Game Online Mobile Terhadap Kesehatan Mata Pada Mahasiswa FTI UAJY. *Sintak* 2019, 3, 402–410.
- Syahril, N. (2016). Metodologi Penelitian. *Metodologi Penelitian*, 54–68.
- Utami, M. P., Widodo, A. P., & Adi, K. (2021). Evaluasi Kinerja Tata Kelola Teknologi Informasi Pada Sistem Aplikasi Elektronik Program Keluarga Harapan Dengan COBIT 5 Evaluation Of Information Technology Governance Performance In Electronic Application Systems Of The Family Hope Program With COBIT 5. *Jurnal Komunikasi Dan Informatika*, 10(1), 24–32. <https://doi.org/10.31504/Komunika.V9i1.3529>
- Utomo, A. B., Samsudi, & Djunaedi. (2015). Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Produktif Teknik Kendaraan Ringan. *Journal Of Educational Research And Evaluation*, 4(2), 72–81.
- Wagiu, E. B., & Adam, A. (2018). Perancangan Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan Di PT Paramount Bed Indonesia. *Teika*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.36342/Teika.V8i1.752>