

ANALISIS EVALUASI KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN ABC

Oleh:

Nara Yunita Lestari¹
Christian Wiradendi Wolor²
Eka Dewi Utari³

Universitas Negeri Jakarta

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

Korespondensi Penulis: narayunitaal@gmail.com, christianwiradendi@unj.ac.id,
ekadewiutari@unj.ac.id.

Abstract. *This study aims to examine the implementation of employee performance evaluation in ABC Company, which is engaged in the development and production of cosmetics. Performance evaluation is seen as strategic to assess employee contributions and develop individual potential. The study used qualitative methods with observation, interviews, and documentation of four employees from various divisions who were active in the evaluation process. The results show that the company has implemented a structured evaluation with different approaches in each division, such as the use of work target indicators, the Objectives and Key Results (OKR) system, and work reports. The evaluation process is conducted dialogically as a form of two-way feedback. The company also carries out coaching through guidance, mentoring, and Performance Improvement Plan (PIP) for employees who have not met the standards. However, some obstacles are still encountered, such as unclear work expectations, external factors, and subjectivity of assessment. Suggested solutions include effective communication and proper documentation. The research recommends strengthening the evaluation system to be more objective, transparent, and adaptive to encourage sustainable employee performance development.*

Keywords: *Performance, Performance Evaluation, Employee, Employee Performance,*

Received April 28, 2025; Revised May 08, 2025; May 16, 2025

*Corresponding author: narayunitaal@gmail.com

ANALISIS EVALUASI KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN ABC

Organization.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengkaji pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan di Perusahaan ABC, yang bergerak di bidang pengembangan dan produksi kosmetik. Evaluasi kinerja dipandang strategis untuk menilai kontribusi karyawan dan mengembangkan potensi individu. Studi menggunakan metode kualitatif dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap empat karyawan dari berbagai divisi yang aktif dalam proses evaluasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan evaluasi secara terstruktur dengan pendekatan berbeda di tiap divisi, seperti penggunaan indikator target kerja, sistem *Objectives and Key Results* (OKR), dan laporan hasil kerja. Proses evaluasi dilakukan secara dialogis sebagai bentuk umpan balik dua arah. Perusahaan juga menjalankan pembinaan melalui bimbingan, pendampingan, dan *Performance Improvement Plan* (PIP) bagi karyawan yang belum memenuhi standar. Namun, beberapa kendala masih ditemui, seperti ketidakjelasan ekspektasi kerja, faktor eksternal, dan subjektivitas penilaian. Solusi yang disarankan mencakup komunikasi yang efektif dan dokumentasi yang tepat. Penelitian merekomendasikan penguatan sistem evaluasi agar lebih objektif, transparan, dan adaptif untuk mendorong pengembangan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kinerja, Evaluasi Kinerja, Karyawan, Kinerja Karyawan, Organisasi.

LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi. Evaluasi kinerja menjadi salah satu instrumen manajerial strategis tidak hanya untuk menilai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai sarana untuk mengembangkan potensi individu dalam lingkungan kerja. Pendekatan evaluasi yang objektif dan terstruktur memberikan kejelasan mengenai ekspektasi organisasi, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, serta memberikan pengakuan terhadap pencapaian yang telah diraih (Hati, Aziz, Nisa, Aliyah, & Setianingrum, 2024).

Berbagai penelitian terdahulu menekankan peran krusial dari sistem penilaian kinerja dalam memperbaiki efektivitas organisasi serta pengembangan kemampuan karyawan. Martins (2024) mengungkapkan bahwa sistem penilaian kinerja tidak hanya

berfungsi untuk meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi juga memberikan wawasan tentang pengembangan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan. Sebuah temuan serupa juga diungkapkan oleh Ami Radianti, Azizah Rahmah, Gita Aulyia Utami, & Zainarti (2023), yang menekankan pentingnya evaluasi sebagai mekanisme umpan balik untuk mendorong motivasi dan peningkatan kualitas kerja secara keseluruhan. Penelitian Latif & Ernawati (2025) yang lebih memfokuskan pada hubungan antara evaluasi dan daya saing perusahaan, serta penelitian oleh Permatasari & Anwar (2023) yang menyoroiti masalah disiplin dan kepuasan kerja.

Meski demikian, penerapan penilaian kinerja di beragam organisasi, termasuk Perusahaan ABC, masih mengalami kendala yang cukup berarti. Beberapa isu yang sering muncul meliputi ketidakjelasan dalam indikator penilaian, adanya subjektivitas dalam evaluasi, serta sistem umpan balik yang kurang optimal. Situasi ini dapat mengurangi efektivitas sistem evaluasi dan mempengaruhi produktivitas serta inovasi, terutama dalam industri kosmetik yang sangat berubah-ubah. Penelitian sebelumnya belum banyak membahas pengalaman karyawan secara mendalam dalam menghadapi tantangan evaluasi, khususnya mengenai transparansi dalam prosedur dan mutu umpan balik.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis proses evaluasi kinerja karyawan, mengeksplorasi strategi perusahaan dalam mengatasi karyawan yang tidak mencapai target, serta memahami bagaimana karyawan mengatasi tantangan yang muncul dalam proses evaluasi. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan sistem evaluasi yang lebih objektif, transparan, dan berkelanjutan di lingkungan organisasi.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kinerja dan Evaluasi Kinerja

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan. Nugraha & Tjahjawati (2018) menyatakan bahwa jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan akan lebih cepat mencapai tujuannya, namun sebaliknya jika buruk, maka akan menghambat pencapaian tersebut. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam memenuhi tanggung jawabnya. Prapti, L. G., & Kasmiruddin (2017)

ANALISIS EVALUASI KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN ABC

menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dalam jangka waktu tertentu yang dibandingkan dengan standar atau tujuan yang telah disepakati. Aspek-aspek penting dalam kinerja meliputi pencapaian tujuan, produktivitas, inovasi, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap organisasi.

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat sebagai hasil kerja dari pekerja atau organisasi yang spesifik dan terukur, dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Robbins & Judge (2017) mendefinisikan kinerja sebagai sejauh mana seseorang mencapai tujuan kerja dengan mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi. Dalam praktiknya, kinerja juga mencakup ukuran upaya terbaik seseorang, yang dapat menjadi indikator potensi serta kemampuan untuk mengambil tanggung jawab lebih besar (Khotimah, Gagah, & Hasiholan, 2017). Hal ini mencakup aspek kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan, inisiatif, serta kemampuan kolaboratif.

Dalam konteks organisasi, Irwansyah & Purwato (2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan melibatkan berbagai perilaku yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, baik secara positif maupun negatif. Definisi ini menegaskan pentingnya proses, bukan hanya hasil akhir. Adhari (2021) turut menegaskan bahwa kinerja karyawan mencerminkan kualitas dan jumlah pekerjaan dalam rentang waktu tertentu. Rerung (2019) menyebut kinerja sebagai perilaku yang dapat dievaluasi dari pelaksanaan tugas, sejalan dengan Gerung, Dotulong, & Raintung (2022) yang memandang kinerja sebagai hasil proses yang terukur sesuai dengan kesepakatan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mencakup kualitas, kuantitas, dan perilaku kerja dalam pelaksanaan tugas. Faktor seperti motivasi, kondisi kerja, dan kompetensi individu memiliki pengaruh besar terhadap hasil kerja yang dicapai.

Manfaat Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja tidak hanya menjadi alat untuk menilai kontribusi karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai sarana strategis untuk peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Setyaningrum, Soelistya, Desembrianita, Noor, & Salamah (2022), evaluasi kinerja memberikan berbagai manfaat seperti menentukan struktur gaji dan bonus secara adil, membantu penempatan karyawan pada posisi yang sesuai, membangun

keterlibatan dan kepercayaan antara karyawan dan perusahaan, serta menjadi dasar hukum dalam pengambilan keputusan ketenagakerjaan.

Manfaat evaluasi tidak hanya dirasakan oleh perusahaan, tetapi juga oleh individu karyawan. Manurung et al., (2024) menyatakan bahwa karyawan terdorong untuk berkembang, memahami ekspektasi perusahaan, meningkatkan kepuasan kerja, serta memiliki ruang komunikasi yang sehat dengan atasan. Evaluasi juga membuka peluang diskusi mengenai kendala kerja dan solusi dari pihak manajemen. Ketika evaluasi dilakukan secara terbuka dan konsisten, maka tercipta suasana kerja yang kondusif dan produktif. Akan tetapi, masih banyak organisasi masih melihat evaluasi kinerja sebagai rutinitas administratif, bukan sebagai proses yang berdampak. Padahal, bila diterapkan dengan pendekatan dialogis dan reflektif, evaluasi bisa menjadi alat pengembangan yang sangat kuat.

Indikator Pengukuran Kinerja

Indikator merupakan aspek penting dalam proses evaluasi karena berfungsi sebagai tolok ukur pencapaian kinerja. Setyaningrum et al., (2022) mengidentifikasi sejumlah indikator seperti wawasan terhadap pekerjaan, manajemen waktu, mutu hasil kerja, kecepatan kerja, penguasaan teknis, rasa percaya diri dan kemandirian, kemampuan beradaptasi, komunikasi, kolaborasi tim, kemampuan menyampaikan gagasan, serta manajemen tugas. Sementara itu, Robbins & Judge (2016) menyajikan enam indikator utama pengukuran kinerja, yaitu mutu hasil kerja, jumlah pekerjaan, penyelesaian tepat waktu, pemanfaatan sumber daya secara efisien, kemampuan bekerja secara mandiri, dan loyalitas serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Gabungan dari indikator-indikator ini memberikan penilaian yang komprehensif terhadap kontribusi karyawan, baik dari segi hasil, proses, maupun sikap kerja.

Faktor yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja

Evaluasi yang akurat harus mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi hasil kerja. Makhnun & Trisnaningsih (2023) mengelompokkan faktor-faktor tersebut ke dalam enam aspek, yaitu kejelasan tujuan dan ekspektasi, kemampuan serta pengetahuan individu, kondisi lingkungan kerja, aspek pribadi seperti motivasi dan kondisi emosional, konsistensi kebijakan perusahaan, serta pemberian umpan balik yang

ANALISIS EVALUASI KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN ABC

konstruktif. Evaluasi yang tidak mempertimbangkan faktor-faktor ini berpotensi bias dan tidak mencerminkan performa sesungguhnya. Ketika perusahaan menyadari bahwa performa dipengaruhi oleh sistem dan lingkungan, maka evaluasi bisa menjadi alat untuk memperbaiki proses kerja secara menyeluruh, bukan sekadar menghakimi individu.

Metode Evaluasi Kinerja

Setyaningrum et al., (2022) menjelaskan berbagai metode evaluasi yang dapat digunakan perusahaan, antara lain: pengukuran melalui KPI (*Key Performance Indicator*) yang objektif dan berbasis data; evaluasi diri yang mendorong refleksi personal; umpan balik rekan kerja (*peer feedback*) yang memberi perspektif dari sesama tim; penilaian 360 derajat yang lebih menyeluruh dari berbagai pihak; evaluasi skala nilai yang sistematis; serta pemberian umpan balik rutin dan berkelanjutan. Metode lainnya adalah evaluasi insidental berdasarkan momen penting seperti prestasi atau kegagalan kerja. Penggunaan metode yang tepat harus disesuaikan dengan struktur organisasi dan tujuan evaluasi. Metode yang baik tidak hanya menilai kinerja, tetapi juga mendorong perbaikan dan pengembangan kompetensi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengkaji evaluasi kinerja karyawan di Perusahaan ABC, sebagaimana disarankan oleh Charismana, Retnawati, & Dhewantoro (2022) dan Prayogi, Irfandi, & Kurniawan (2024). Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Lokasi penelitian adalah Perusahaan ABC di Jakarta, yang bergerak di industri kosmetik dan telah beroperasi selama 10 tahun. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari observasi dan wawancara, serta data sekunder dari referensi ilmiah (Siregar, Darwis, Baroroh, & Andriyani, 2022). Teknik sampling menggunakan *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* (Sugiyono, 2018; Santina, Hayati, & Oktariana 2021), dengan empat partisipan dipilih berdasarkan keterlibatan langsung dalam proses evaluasi. Kesesuaian jumlah partisipan merujuk pada panduan studi kualitatif oleh (Njie & Asimiran, 2014). Observasi dilakukan secara langsung (Wani, Yasmin, Rizky, Syafira, & Siregar, 2024; Sugiyono, 2018), wawancara dilakukan dengan pertanyaan terstruktur (Trivaika & Senubekti, 2022;

Suhendro & Jumino, 2020), dan dokumentasi mencakup bukti visual serta laporan internal Sudaryono (2018). Untuk menjamin validitas, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode (Alfansyur & Mariyani, 2020; Liang & Irawan, 2023; Mekarisce, 2020). Analisis data mengacu pada model Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan (Kutsiyyah, 2021; Agama, Di, & Medan, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Evaluasi Pencapaian Hasil Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mendalam, diketahui bahwa Perusahaan ABC melaksanakan proses evaluasi kinerja dengan pendekatan yang terstruktur namun fleksibel di tiap divisi. Divisi operasional menitikberatkan pada pencapaian target harian dan bulanan yang tercermin dalam laporan kerja, sementara divisi IT mengadopsi sistem *Objectives and Key Results* (OKR), di mana karyawan menetapkan target bersama atasan di awal periode dan dievaluasi kembali di akhir periode. Divisi Human Capital, sebagai pengelola kebijakan SDM, menggunakan *Key Performance Indicators* (KPI) yang dikaitkan dengan posisi dan tanggung jawab masing-masing individu. Penyesuaian mekanisme ini menunjukkan bahwa Perusahaan ABC berupaya menyesuaikan instrumen evaluasi dengan karakteristik pekerjaan, yang sejalan dengan prinsip bahwa KPI berfungsi sebagai alat ukur objektif untuk menilai performa (Setyaningrum et al., 2022).

Lebih lanjut, perusahaan menerapkan pendekatan 360 derajat, termasuk penilaian dari atasan, rekan kerja, dan dalam beberapa kasus, bawahan. Mekanisme ini menciptakan proses evaluasi yang menyeluruh dan memperhatikan kualitas kolaborasi serta komunikasi interpersonal (Khotimah et al., 2017). Selain itu, *balanced scorecard* digunakan untuk mengevaluasi dimensi mutu kerja, ketepatan waktu, serta efisiensi penggunaan sumber daya, sebagaimana disarankan (Robbins & Judge, 2016). Karyawan juga diberi ruang untuk melakukan evaluasi diri guna meningkatkan kesadaran terhadap pencapaian dan kesenjangan performa. Hal ini mendukung prinsip transparansi dan partisipasi dua arah dalam proses evaluasi (Manurung et al., 2024). Dengan kombinasi indikator kuantitatif dan kualitatif tersebut, sistem evaluasi Perusahaan ABC dinilai telah

ANALISIS EVALUASI KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN ABC

mengakomodasi prinsip kinerja terukur dan spesifik sesuai dengan panduan (Sedarmayanti, 2017).

Strategi Penanganan Karyawan yang Tidak Mencapai Target

Perusahaan ABC menerapkan pendekatan yang humanistik dalam menghadapi karyawan yang tidak memenuhi target. Berdasarkan wawancara, langkah awal yang diambil bukanlah hukuman administratif, melainkan identifikasi penyebab kegagalan dan pemberian pembinaan melalui *coaching*, arahan kerja, dan pendampingan tugas. Pendekatan ini mencerminkan prinsip pengembangan individu yang menempatkan evaluasi sebagai sarana pembelajaran dan bukan alat penghukuman (Manurung et al., 2024).

Jika permasalahan terletak pada aspek keterampilan teknis, perusahaan ABC menyediakan pelatihan atau mentoring sesuai kebutuhan, sebagaimana dikemukakan Makhnun & Trisnaningsih (2023) bahwa kompetensi individu memengaruhi keberhasilan kerja. Dalam kasus rendahnya motivasi atau ketidaksesuaian posisi, perusahaan mempertimbangkan rotasi jabatan guna menyesuaikan beban kerja dengan kekuatan karyawan (Setyaningrum et al., 2022). Apabila tidak ditemukan perkembangan signifikan pasca-pembinaan, perusahaan menerapkan *Performance Improvement Plan (PIP)*, yaitu rencana pemulihan kinerja dengan target dan tenggat waktu yang jelas. Penerapan PIP menunjukkan komitmen perusahaan dalam memberikan kesempatan terakhir sebelum keputusan strategis diambil. Evaluasi ini juga berperan sebagai dasar hukum dalam pengambilan keputusan, seperti dinyatakan oleh Adhari (2021), dan mendukung kebijakan yang mempertimbangkan perilaku karyawan yang berdampak negatif terhadap organisasi (Irwansyah & Purwato, 2024).

Dengan demikian, strategi penanganan yang digunakan oleh Perusahaan ABC menekankan aspek korektif dan pengembangan jangka panjang, alih-alih tindakan tegas yang instan. Hal ini membentuk budaya kerja yang lebih suportif, menciptakan rasa aman psikologis, dan memfasilitasi peningkatan performa individu secara berkelanjutan.

Tantangan dalam Evaluasi Kinerja dan Strategi Penanganannya

Meski sistem evaluasi telah dibangun secara komprehensif, proses pelaksanaannya tetap dihadapkan pada tantangan yang kompleks. Salah satu hambatan

utama adalah ketidakjelasan ekspektasi kerja, terutama ketika terjadi perubahan strategi organisasi atau prioritas proyek. Hal ini dapat menimbulkan ketidaksesuaian antara target awal dan konteks kerja aktual, yang kemudian berdampak pada hasil penilaian. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip evaluasi yang efektif sebagaimana dikemukakan Makhnun & Trisnaningsih (2023), yang menekankan pentingnya kejelasan tujuan dan indikator yang terukur.

Selain itu, aspek subjektivitas juga menjadi tantangan, khususnya dalam menilai dimensi perilaku seperti kolaborasi, loyalitas, dan komunikasi. Penilaian yang tidak berbasis data konkret berpotensi menciptakan bias dan persepsi ketidakadilan, yang dapat melemahkan motivasi kerja (Khotimah et al., 2017). Frekuensi evaluasi yang tinggi juga dinilai menambah tekanan psikologis bagi sebagian karyawan, terutama jika tidak dibarengi dengan umpan balik yang jelas.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, perusahaan mengembangkan rubrik penilaian dengan indikator dan bobot nilai yang terstandar, sebagaimana disarankan (Robbins & Judge, 2016). Selain itu, dilakukan kalibrasi penilaian antar penilai (*calibration session*) untuk menyamakan persepsi dan mengurangi ketimpangan penilaian (Manurung et al., 2024). Dalam konteks pekerjaan proyek yang dinamis, sistem evaluasi berbasis proyek diterapkan agar penilaian relevan dengan konteks kerja aktual (Setyaningrum et al., 2022; Gerung et al., 2022). Dukungan psikologis juga diberikan melalui program konseling dan manajemen stres sebagai bagian dari upaya menjaga kesejahteraan karyawan (Makhnun & Trisnaningsih, 2023).

Strategi-strategi tersebut menunjukkan bahwa Perusahaan ABC tidak hanya berupaya membangun sistem evaluasi yang struktural dan akuntabel, tetapi juga adaptif terhadap kebutuhan psikologis dan perubahan dinamika kerja. Evaluasi diposisikan tidak hanya sebagai alat ukur performa, tetapi juga sebagai sarana refleksi dan pengembangan profesional jangka panjang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Perusahaan ABC, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja karyawan dilaksanakan secara terencana dan disesuaikan dengan karakteristik masing-masing divisi melalui pendekatan berbasis KPI,

ANALISIS EVALUASI KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN ABC

OKR, dan balanced scorecard. Evaluasi ini juga melibatkan peran aktif karyawan melalui mekanisme evaluasi diri dan umpan balik sejawat, yang secara keseluruhan mendukung komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa proses evaluasi tidak hanya dimanfaatkan sebagai alat ukur kinerja, tetapi juga sebagai sarana pengembangan potensi individu di lingkungan kerja. Dalam menangani karyawan yang belum mencapai target, perusahaan menerapkan langkah-langkah pembinaan seperti identifikasi kendala, pemberian pelatihan tambahan, rotasi jabatan, hingga penerapan *Performance Improvement Plan (PIP)* secara bertahap.

Strategi ini dijalankan secara hati-hati dan objektif, menunjukkan komitmen perusahaan terhadap prinsip keadilan dan pengembangan jangka panjang. Meskipun sistem evaluasi telah dibangun dengan struktur yang baik, pelaksanaannya masih menghadapi sejumlah tantangan, antara lain ketidakjelasan ekspektasi kerja, potensi subjektivitas dalam penilaian, dan tekanan psikologis akibat frekuensi evaluasi. Untuk menjawab tantangan tersebut, perusahaan mengembangkan rubrik penilaian terstandarisasi, menyelenggarakan sesi kalibrasi antar penilai, menerapkan evaluasi berbasis proyek, serta menyediakan layanan konseling sebagai bentuk dukungan psikologis bagi karyawan.

Saran

Perusahaan disarankan untuk menyempurnakan standar evaluasi kinerja dengan menambahkan indikator yang lebih objektif dan berbasis data, terutama dalam menilai aspek perilaku kerja yang selama ini masih rawan penilaian subjektif. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada para penilai agar proses evaluasi dapat berjalan lebih konsisten, adil, dan disertai dengan umpan balik yang membangun. Untuk mengurangi tekanan psikologis yang mungkin timbul akibat evaluasi yang terlalu sering, perusahaan juga sebaiknya meninjau kembali frekuensi pelaksanaan evaluasi dan mengintegrasikannya dengan program pengembangan karyawan yang berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

Adhari, I. Z. (2021). *OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KNOWLEDGE MANAGEMENT & MOTIVASI KERJA*. CV. Penerbit Qiara Media.

- Agama, P., Di, I., & Medan, M. A. N. (2022). Implementasi Metode Outdoor Learning dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Agama Islam di MAN 1 Medan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(2), 147–153. <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i2.11758>
- Alfansyur, A., & Mariyani. (2020). Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial. *Historis*, 5(2), 146–150.
- Ami Radianti, Azizah Rahmah, Gita Aulyia Utami, & Zainarti, Z. (2023). ANALISIS SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI PT JASA RAHARJA CABANG SUMATERA UTARA. *Journal of Management and Creative Business*, 1(1), 35–44. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i1.478>
- Charismana, D. S., Retnawati, H., & Dhewantoro, H. N. S. (2022). Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ppkn Di Indonesia: Kajian Analisis Meta. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan PKn*, 9(2), 99–113. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Hati, A. K., Aziz, M. S. Al, Nisa, A. L., Aliyah, F., & Setianingrum, N. (2024). *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu Evaluasi Kinerja : Langkah Strategis Meningkatkan Produktivitas Karyawan Yang Efektif*. 2, 57–63.
- Irwansyah, I., & Purwatomo. (2024). *Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Kayuringin Jaya Kota Bekasi*. 7(2), 185–190. <https://doi.org/10.31334/transparansi/>
- Khotimah, R., Gagah, E., & Hasiholan, L. B. (2017). Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Ungaran Sari Garment. *Journal of Management*, 3(3).
- Kutsiyyah, K. (2021). Analisis Fenomena Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi (Harapan Menuju Blended Learning). *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1460–1469. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i4.580>

ANALISIS EVALUASI KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN ABC

- Latif, S. W. A., & Ernawati. (2025). *ANALISIS EVALUASI KINERJA KARYAWAN SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN PT. INDAH LOGISTIK CARGO KOTA MAKASSAR*. 1–8.
- Liang, M., & Irawan, M. D. (2023). Analisis Aplikasi Sikar dengan Metode Triangulasi Pengelolaan Surat Masuk dan Keluar. *Blend Sains Jurnal Teknik*, *1*(4), 267–276. <https://doi.org/10.56211/blendsains.v1i4.226>
- Makhnun, I. J., & Trisnaningsih, S. (2023). Alat Pengukuran Dan Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, *12*(4).
- Manurung, M. A. P., Aswaruddin, A., Livianti, L., Hidma, C. A., Maysarah, N. S., & Wahyuni, I. (2024). Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, *3*(1), 77–84. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v3i1.1235>
- Martins, I. N. (2024). International Journal of Technology and Education Research Performance Appraisal Techniques And Their Effects On Organizational Growth. *International Journal of Technology and Education Research*, *02*(01), 18–31. Retrieved from <https://e-journal.citakonsultindo.or.id/index.php/IJETER>
- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, *12*(3), 145–151. <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>
- Njie, B., & Asimiran, S. (2014). Case Study as a Choice in Qualitative Methodology. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSRJRME)*, *4*(3), 35–40. <https://doi.org/10.9790/7388-04313540>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *3*(3 SE-Regular Article), 24–32. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.942>
- Permatasari, T. A., & Anwar, R. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Berbasis Pengukuran Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, *9*(1), 63–79. <https://doi.org/10.30873/jbd.v9i1.3528>
- Prapti, L. G., & Kasmiruddin, K. (2017). 207045-Pengaruh-Pemberian-Motivasi-Dan-Disiplin. *Jom Fisip*, *4*(2).

- Prayogi, A., Irfandi, & Kurniawan, M. (2024). *Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif: Suatu Telaah. 1*, 30–37.
- Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. CV. Media Sains Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Santina, R. O., Hayati, F., & Oktariana, R. (2021). Analisis Peran Orangtua Dalam Mengatasi Perilaku Sibling Rivalry Anak Usia Dini. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa ...*, 2(1), 1–13. Retrieved from file:///Users/ajc/Downloads/319-File Utama Naskah-423-1-10-20210810.pdf
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Refika Aditama.
- Setyaningrum, R. P., Soelistya, D., Desembrianita, E., Noor, A., & Salamah, U. (2022). EVALUASI KINERJA. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Siregar, Y. S., Darwis, M., Baroroh, R., & Andriyani, W. (2022). Peningkatan Minat Belajar Peserta Didik dengan Menggunakan Media Pembelajaran yang Menarik pada Masa Pandemi Covid 19 di SD Swasta HKBP 1 Padang Sidempuan. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, (2), 69–75. <https://doi.org/10.56972/jikm.v2i1.33>
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Suhendro, P., & Jumino, J. (2020). Analisis Rekonstruksi Arsip Sebagai Solusi Permasalahan Arsip Tidak Teratur di Balai Taman Nasional Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 8(2), 222–235.
- Trivaika, E., & Senubekti, M. A. (2022). Perancangan Aplikasi Pengelola Keuangan Pribadi Berbasis Android. *Nuansa Informatika*, 16(1), 33–40. <https://doi.org/10.25134/nuansa.v16i1.4670>
- Wani, A. S., Yasmin, F. A., Rizky, S., Syafira, S., & Siregar, D. Y. (2024). Penggunaan Teknik Observasi Fisik dan Observasi Intelektual Untuk Memahami Karakteristik Siswa di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 3737–3743.