



Aplikasi Penilaian Kinerja Dan Perilaku Kerja Karyawan Universitas Budi Luhur Berbasis Web

Subandi¹⁾, Basuki Hari Prasetyo^{*}, Dian Anubhakti³⁾

¹⁾Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Budi Luhur

³⁾Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Budi Luhur

Jl. Ciledug Raya, Petungkang Utara, Pesanggrahan, Jakarta Selatan, 12260

E-mail : subandi.spd@budiluhur.ac.id¹⁾, basuki.hariprasetyo@budiluhur.ac.id^{*}, dian.anubhakti@budiluhur.ac.id³⁾

Abstract

The need for an effective and efficient HR system, including evaluating employee performance that is right on target, fair, objective and has the effect of increasing work motivation and work productivity of employees at Budi Luhur University Jakarta. Employee performance appraisal is currently carried out through filling the Employee Work Target (EWT) form is still not optimal. Obtain a more objective, effective and targeted employee performance appraisal system in the Jakarta Luhur University environment that is different from the current employee performance appraisal system, while still referring to applicable government regulations. The unavailability of a strategy map that illustrates the relationship between strategic plans, vision and mission and expectations of stakeholders, difficulties in measuring Key Performance Indicators (KPI) are problems faced by Budi Luhur University related to measuring employee performance. Realizing this need, it is necessary to design a web-based appraisal of performance and work behavior of Budi Luhur University employees that can be used by Budi Luhur University to compile Key Performance Indicators (KPI) using the Balance Score Card (BSC) framework to ensure the KPI Rector of Budi Luhur University is lowered to lower levels as well as increasing KPIs and measuring results. In this paper we get a strategic map of Budi Luhur University, a matrix using a Balance Score Card, a weighting rating of 360 degrees. Testing the level of user acceptance (UAT) is done by giving questionnaires to 20 (twenty) users of performance appraisal applications, based on the results of testing 61% of users strongly agree with the application of performance appraisal, 37.5% agree with the application of performance appraisal and 1.5% less agree with the performance appraisal application.

Keywords: Employee performance appraisal, Employee Work Target, Key Performance Indicators, Balance Score Card, UAT

Abstrak

Perlunya sistem SDM yang efektif dan efisien, termasuk penilaian kinerja karyawan yang tepat sasaran, adil, obyektif dan berdampak meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan di lingkungan Universitas Budi Luhur Jakarta. Penilaian kinerja karyawan yang saat ini dilakukan melalui pengisian formulir Sasaran Kerja Karyawan (SKK) masih dirasakan belum optimal. Mendapatkan sistem penilaian kinerja karyawan yang lebih obyektif, efektif dan tepat sasaran di lingkungan Universitas Budi Luhur Jakarta yang berbeda dari sistem penilaian kinerja karyawan yang diterapkan saat ini, namun tetap mengacu pada peraturan pemerintah yang berlaku. Belum tersedianya Peta strategi yang menggambarkan keterkaitan antara rencana strategis, visi misi dan harapan para stakeholder, kesulitan dalam mengukur Key Performance Indikator (KPI) merupakan masalah yang dihadapi Universitas Budi Luhur yang terkait dengan pengukuran kinerja pegawai. Menyadari kebutuhan ini maka perlu dirancang aplikasi penilaian kinerja dan perilaku kerja karyawan Universitas Budi Luhur berbasis web yang dapat digunakan oleh Universitas Budi Luhur untuk menyusun Key Performance Indikator (KPI) dengan menggunakan framework Balance Score Card (BSC) memastikan KPI Rektor Universitas Budi Luhur diturunkan ke level bawahnya serta meningkatkan KPI dan mengukur hasil. Dalam tulisan ini didapatkan peta strategi Universitas Budi Luhur, matriks menggunakan Balance Score Card, bobot penilaian dengan 360 derajat. Pengujian tingkat penerimaan user (UAT) dilakukan dengan memberikan kuesioner terhadap 20 (dua puluh) pengguna aplikasi penilaian kinerja, berdasarkan hasil pengujian 61% user sangat setuju dengan aplikasi penilaian kinerja, 37,5% setuju dengan aplikasi penilaian kinerja dan 1,5% kurang setuju dengan aplikasi penilaian kinerja.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja Karyawan, Sasaran Kerja, Key Performance Indicator, Balanced Score Card, UAT

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam suatu organisasi. Apalagi dalam menghadapi era global ini, organisasi akan dihadapkan pada kompetensi baik dalam skala nasional maupun internasional. Sumber daya manusia

juga merupakan *asset* terpenting dan berfungsi sebagai modal di dalam suatu organisasi bisnis, modal yang dimaksud disini adalah modal *nonfinancial* yang dapat dijadikan sebagai potensi

Diterima Redaksi : 14-04-2020 | Selesai Revisi : 20-04-2020 | Diterbitkan Online : 21-04-2020

yang nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan suatu eksistensi organisasi.

Penilaian kinerja karyawan yang saat ini dilakukan melalui pengisian formulir Sasaran Kerja Karyawan (SKK) masih dirasakan belum optimal. Mendapatkan sistem penilaian kinerja karyawan yang lebih obyektif, efektif dan tepat sasaran di lingkungan Universitas Budi Luhur Jakarta yang berbeda dari sistem penilaian kinerja karyawan yang diterapkan saat ini, namun tetap mengacu pada peraturan pemerintah yang berlaku. Belum tersedianya Peta strategi yang menggambarkan keterkaitan antara rencana strategis, visi misi dan harapan para stakeholder, kesulitan dalam mengukur *Key Performance Indikator* (KPI) merupakan masalah yang dihadapi Universitas Budi Luhur yang terkait dengan pengukuran kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah perlu dirancang aplikasi penilaian kinerja dan perilaku kerja karyawan Universitas Budi Luhur Berbasis Web yang dapat digunakan oleh Universitas Budi Luhur untuk menyusun *Key Performance Indikator* (KPI) dengan menggunakan *framework Balance Score Card* (BSC) memastikan KPI Rektor Universitas Budi Luhur diturunkan ke level bawahnya serta meningkatkan KPI dan mengukur hasil.

Penerapan Kriteria Penilaian Kinerja Unggul (KPKU) dilatar belakangi oleh tuntutan Kementerian BUMN kepada Perusahaan agar mampu meningkatkan daya saing sekaligus siap menghadapi era pasar bebas Masyarakat Ekonomi ASEAN. Dengan berpedoman pada KPKU, Perusahaan dapat menilai semua elemen di perusahaan tersebut yang berpengaruh pada pengelolaan perusahaan, peningkatan proses, dan peningkatan hasil perusahaan [1].

Perusahaan juga harus mengerti dan mengetahui bagaimana pentingnya dan upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan untuk melaksanakan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasinya [2].

Penelitian sebelumnya mengenai metode *key performance indicators* memerlukan dukungan berupa indikatornya yang jelas dan sesuai dengan perusahaan. Tanpa hal tersebut, KPI atau *Key Performance Index* akan berakhir sama dengan sistem penilaian kinerja tradisional yang biasanya memberikan hasil data yang terlalu riskan untuk disebut benar. Perusahaan dengan penilaian yang masih tradisional tersebut akan sulit maju di tengah semakin meningkat dan efektifnya kualitas manajemen perusahaan yang diterapkan. KPI harus mengacu pada orientasi perusahaan terkait. Metode ini seyogyanya mampu dijadikan sebagai bahan penilaian sekaligus dasar dilakukannya perbaikan. Dengan metode KPI yang baik, akan bisa didapatkan hasil yang sesuai dengan kondisi di lapangan [3].

Penelitian sebelumnya mengenai penilaian kinerja dalam manajemen sumber daya manusia, beberapa metode penilaian kinerja karyawan yaitu: daftar pernyataan (*checklists*), skala penilaian (*rating*

scales), kejadian kritis (*critical incidents*), narasi (*narrative*), *behaviorally anchored rating scale* (BARS), peninjauan lapangan (*field visitation*), MBO (*management by objective*), psikologi (*psychology*). Beberapa penyebab kesalahan dalam penilaian adalah: *hallo effect, central tendency, leniency, strictness, personal prejudice/ stereotyping, recency effect* [4].

Penelitian sebelumnya mengenai analisis sistem penilaian kinerja karyawan studi pada PT. Tridharma Kencana, Sejak tahun 2016, sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan *Key Performance Indikator* (KPI), dimana proses penilaiannya dilakukan setiap 3 bulan sekali. Aspek penilaian KPI yang dilakukan di PT. Tridharma Kencana meliputi beberapa aspek, yakni : *Value Acquisition Indicator, General Performance Indicator, Achievement Performance Indicator, Personal Performance Indicator*. Aspek-aspek ini kemudian diturunkan dalam indikator-indikator kinerja karyawan dengan kriteria SMART, yaitu *specific, measurable, achievable, reasonable, time-based* [5].

Penelitian sebelumnya mengenai evaluasi dan pengembangan sistem penilaian kinerja pada PT HKS. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan mengembangkan sistem penilaian kinerja yang telah ada dan menggambarkan proses pengembangan sistem penilaian kinerja di sebuah perusahaan ritel dan pasar swalayan. Analisis evaluasi dan pengembangan sistem penilaian kinerja dilakukan dengan konsep strategi manajemen kinerja dari Grote, yang akan menghasilkan lembar penilaian kinerja baru dan dapat memetakan kemampuan karyawan serta diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan promosi [6].

Penelitian sebelumnya mengenai penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami strategi pengembangan sumber daya manusia di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (*Safeway*) Surabaya. Tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk merubah sikap, perilaku, pengalaman dan *performance* kinerja karyawan menjadi lebih baik, sehingga diperoleh sumberdaya manusia yang unggul [7].

Penelitian sebelumnya mengenai penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja juga merupakan salah satu aktivitas dasar departemen manajemen sumber daya manusia sehingga akan didapatkan nilai atas kemampuan yang sesungguhnya dari karyawan, sehingga memudahkan perusahaan dalam mengelola modal perusahaan yang berupa modal sumber daya manusia untuk mencapai target dan tujuan perusahaan di masa yang akan datang [8].

Penelitian sebelumnya mengenai analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja

karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Teknik sampel adalah sensus, yakni 55 orang karyawan PT Bank BNI Cabang Utama Kendari. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI Cabang Utama Kendari, baik secara simultan maupun parsial [9].

Penelitian sebelumnya mengenai Hotel Sapadia Pasir Pengaraian harus terus meningkatkan efektifitas pelaksanaan penilaian kinerja karyawan melalui penentuan standar seperti adanya kejelasan penentuan standar kerja yang ditetapkan perusahaan dan standar kerja yang dibuat dapat dicapai oleh perusahaan. Hotel Sapadia Pasir Pengaraian harus tetap mengevaluasi prestasi kerja karyawannya seminggu atau sebulan sekali, agar karyawan bekerja sesuai dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja. 4. Dengan penerapan penilaian kinerja karyawan yang efektif dan tepat sebagai alat untuk mengevaluasi dan mengetahui kelemahan karyawan itu sendiri diharapkan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya dimasa yang akan datang [10].

Penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 50 karyawan PT. Pertamina (Persero) Manado. Analisis data menggunakan Regresi Berganda. Hasil analisis menggambarkan penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan berkorelasi dengan baik. Hasil analisis penelitian secara simultan penilaian kinerja, *reward* dan *punishment*, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial penilaian kinerja, *reward* dan *Punishment* secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [11].

Penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Sistem Informasi SDM, kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dari hasil penelitian diketahui, bahwa Pengaruh secara simultan Sistem informasi SDM, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada katagori sangat signifikan sebesar sebesar 82,5% [12].

2. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam tulisan ini dapat dilihat pada gambar 1.



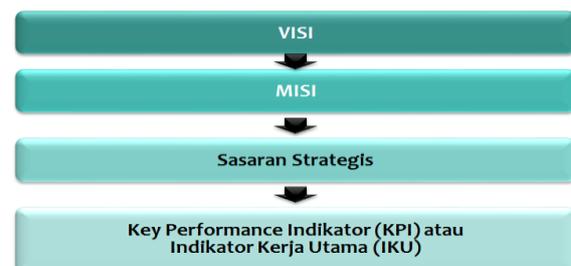
Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.1 Pembuatan Sasaran Strategis dan Peta Strategi UBL

Dengan demikian peran sumber daya manusia dalam lingkungan Universitas Budi Luhur sangatlah penting dan sangat berpengaruh besar terhadap jalannya atau lancarnya kegiatan di lingkungan Universitas Budi Luhur dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia di lingkungan Universitas Budi Luhur secara efektif yaitu dengan motivasi, pelatihan dan pengembangan kerja, kompensasi dan promosi. Cara tersebut akan membuat sumberdaya manusia di lingkungan Universitas Budi Luhur dalam proses belajar mengajar menjadi efektif. Perlunya sistem SDM di lingkungan Universitas Budi Luhur yang efektif dan efisien, termasuk penilaian kinerja karyawan di lingkungan Universitas Budi Luhur.

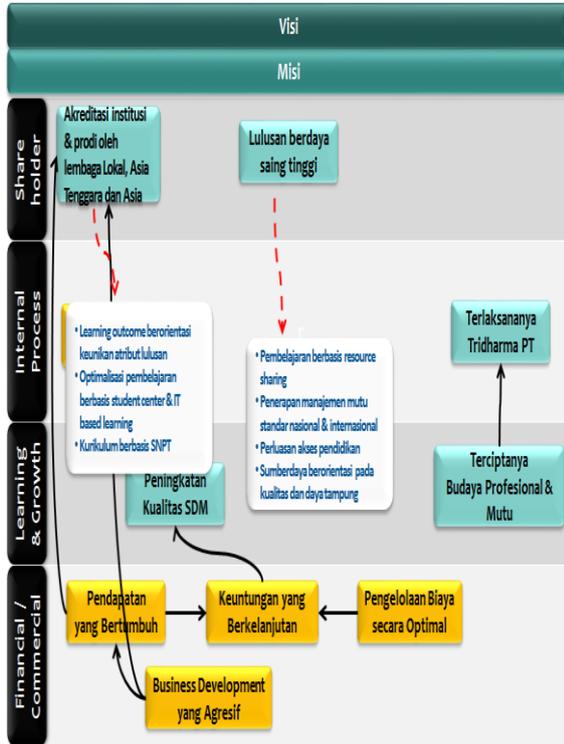
2.1.1 Penyusunan Peta Strategi

Penyusunan peta strategi diawali dengan membuat Kerangka Kerja Strategi, adapun kerangka kerja strategi dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Kerangka Kerja

Berdasarkan kerangka kerja yang telah dibuat sebelumnya, maka dapat dibuat peta strategi yang dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Salah Satu Peta Strategi Dengan IKU (Indikator Kinerja Utama)

2.1.2 Pemetaan Strategi Menggunakan Balanced Scorecard

Setelah mendapatkan Peta Strategi, langkah selanjutnya ialah membuat matriks menggunakan Balanced Scorecard. Matriks Balanced Scorecard dapat dilihat pada tabel 1.

2.1.3 Penilaian perilaku kerja dengan 360 derajat

Penilaian Kinerja karyawan yang tepat sasaran, adil, obyektif dan berdampak meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan di lingkungan Universitas Budi Luhur Jakarta. Penilaian kinerja karyawan yang saat ini dilakukan melalui pengisian formulir Sasaran Kerja Karyawan(SKK) masih dirasakan belum optimal.

Penilaian perilaku kerja dengan 360 derajat merupakan penilaian perilaku kerja dengan yang berperan sebagai penilai / rater adalah :

- Diri sendiri
- Atasan langsung
- Bawahan langsung

Adapun model penilaian 360 derajat dapat dilihat pada gambar 4.

Tabel 1. Balance Score Card Dari Sisi Share Holder & Internal Process

Kategori	Indikator	IK	Target	Realisasi	Bobot	Score (%)	
Share Holder	Akreditasi institusi & prodi oleh lembaga Lokal, Asia Tenggara dan Asia	Learning outcome berorientasi kekinian atribut lulusan	100%	30%	5	1.5	
		Optimalisasi pembelajaran berbasis student center & IT based learning	100%	30%	3	1.5	
		Kurikulum berbasis SNPT	100%	100%	7	7	
	Lulusan berdaya saing tinggi	Terlaksananya Tridharma PT					
		Terciptanya Budaya Profesional & Mutu					
		Perolehan sumber daya manusia	100%	30%	5	2.5	
		Perolehan akreditasi pendidikan	100%	100%	3	3	
	Internal Process	Terlaksananya Tridharma PT	Unggulan yang diakui	100%	20%	4	0.8
			Optimalisasi SDM melalui penilaian & pengembangan, pembinaan	100%	25%	4	1
			Kontribusi di level nasional & internasional	100%	30%	2	0.6



Gambar 4. Model Penilaian Perilaku Kerja Menggunakan 360 Derajat

Terkait dengan bobot penilaian dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Bobot penilaian 360 derajat

No	Kondisi	Bobot Penilai / Rater				
		Diri Sendiri	Atasan Langsung	Peer 1	Peer 2	Bawahan Langsung
A	Pegawai yang memiliki atasan,bawahan langsung, dan peer					
	1 Memiliki semua penilai / rater	10%	50%	15%	15%	10%
	2 Hanya punya peer 1	10%	65%	15%	-	10%
3 Tidak punya peer	10%	80%			10%	
B	Pegawai yang tidak memiliki bawahan langsung					
	1 Memiliki Atasan langsung dan peer lebih dari 1	10%	60%	15%	15%	
	2 Memilik atasan langsung dan peer hanya 1	10%	80%	10%		
3 Tidak memiliki peer	10%	90%				

2.2 Pembuatan KPI Dari Setiap Sasaran Strategi UBL

Penyusunan peta strategi sebelumnya digunakan sebagai dasar dalam menentukan *Key Performance Indikator* (KPI) untuk karyawan yang ada di lingkungan Universitas Budi Luhur.

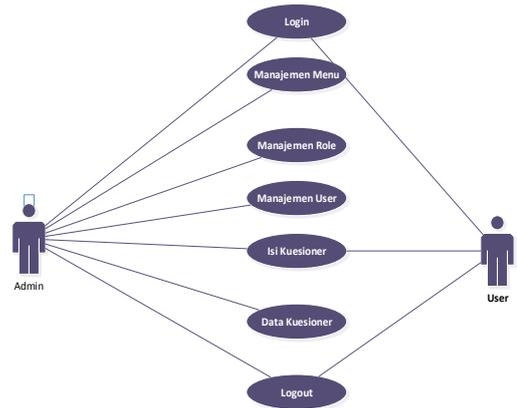
2.3 Perancangan Aplikasi Penilaian Kinerja Dan Perilaku Kerja Karyawan UBL Berbasis Web

Menyadari kebutuhan ini maka perlu dirancang sebuah aplikasi penilaian kinerja dan perilaku kerja karyawan Universitas Budi Luhur Berbasis Web yang dapat digunakan oleh Universitas Budi Luhur untuk menyusun *Key Performance Indikator* (KPI) dengan menggunakan *framework Balance Score Card* (BSC) memastikan KPI Rektor Universitas Budi Luhur diturunkan ke level bawahnya serta meningkatkan KPI dan mengukur hasil, sehingga dapat membantu menyampaikan informasi secara cepat, tepat dan akurat.

2.3.1 Rancangan Use Case Diagram Aplikasi

Pada rancangan *use case diagram* aplikasi penilaian kinerja dan perilaku kerja karyawan Universitas Budi Luhur berbasis Web terlihat bahwa admin menangani dan dapat mengakses semua case yg ada diaplikasi ini dan user hanya dapat menangani dan dapat mengakses case Login dan case isi Kuesioner dan case logout.

Gambar *Use Case Diagram* aplikasi penilaian kinerja dan perilaku kerja karyawan Universitas Budi Luhur berbasis Web dapat dilihat pada gambar 5.



Gambar 5. Use Case Diagram Aplikasi

2.3.2 Rancangan Arsitektur Database Aplikasi

Rancangan arsitektur *database* aplikasi penilaian kinerja dan perilaku kerja karyawan Universitas Budi Luhur Berbasis Web dapat dilihat pada gambar 6.



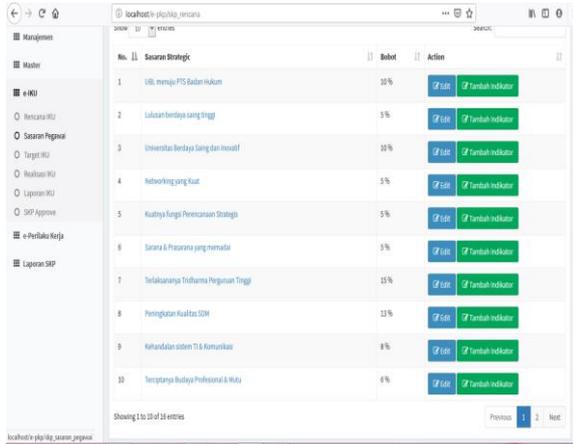
Gambar 6. Rancangan arsitektur database aplikasi

2.3.3 Rancangan antar muka aplikasi

Berikut terdapat beberapa Rancangan antarmuka yang terdapat pada aplikasi penilaian kinerja dan perilaku kerja karyawan Universitas Budi Luhur Berbasis Web yang di kembangkan, desain antar muka merupakan cara program dan pengguna berinteraksi. Rancangan antarmuka halaman utama dapat dilihat pada gambar 7, Rancangan antarmuka e-IKU dapat dilihat pada gambar 8



Gambar 7. Rancangan Antarmuka Halaman Utama



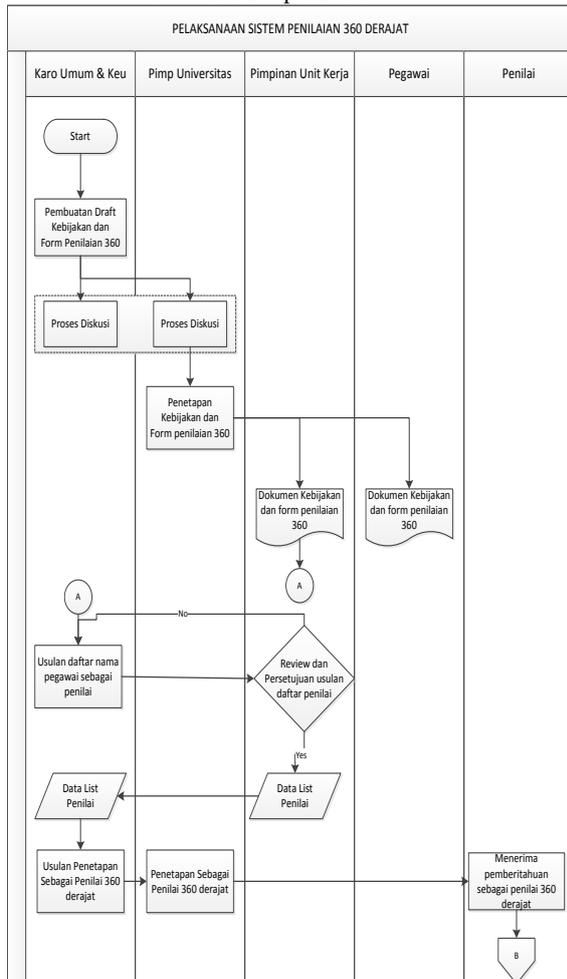
Gambar 8. Rancangan Antarmuka e-IKU

Dalam penelitian ini didapatkan peta strategi Universitas Budi Luhur, matriks menggunakan *Balance Score Card*, bobot penilaian dengan 360 derajat.

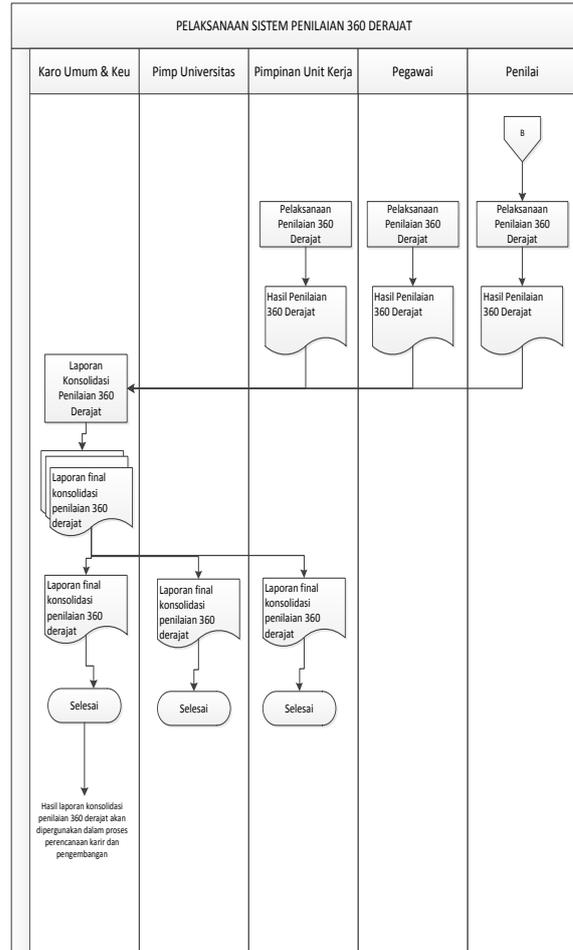
3. Hasil dan Pembahasan

Alur prosedur penilaian 360° dapat dilihat pada tabel 2 dan tabel 3.

Tabel 2. Alur penilaian 360°



Tabel 3. Alur Penilaian 360°



Pengujian tingkat penerimaan user (UAT) dilakukan dengan memberikan kuesioner terhadap 20 (dua puluh) pengguna aplikasi penilaian kinerja, berdasarkan hasil pengujian 61% *user* sangat setuju dengan aplikasi penilaian kinerja, 37,5% setuju dengan aplikasi penilaian kinerja dan 1,5% kurang setuju dengan aplikasi penilaian kinerja.

4. Kesimpulan

Perlunya sistem SDM yang efektif dan efisien, termasuk Penilaian Kinerja karyawan yang tepat sasaran, adil, obyektif dan berdampak meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan di lingkungan Universitas Budi Luhur Jakarta. Penilaian kinerja karyawan saat ini dilakukan melalui pengisian formulir Sasaran Kerja Karyawan (SKK) masih dirasakan belum optimal. Menyadari kebutuhan ini maka perlu dirancang sebuah sistem informasi yang dapat digunakan oleh Universitas Budi Luhur untuk menyusun *Key Performance Indikator* (KPI) dengan menggunakan *framework Balance Score Card* (BSC) memastikan KPI Rektor Universitas Budi Luhur diturunkan ke level bawahnya serta meningkatkan KPI dan mengukur hasil, sehingga dapat membantu menyampaikan

informasi secara cepat, tepat dan akurat. Dengan adanya aplikasi penilaian kinerja dan perilaku kerja yang dikembangkan dengan menggunakan metodologi balance score card dan penilaian 360° untuk melakukan penjabaran visi dan misi serta strategi Universitas Budi Luhur maka penilaian kinerja dan perilaku kerja menjadi sistematis, diantaranya yaitu dalam aplikasi telah terdapat analisa pemetaan strategi dengan menggunakan *balanced scorecard*, dalam aplikasi telah terdapat hasil analisa model penilaian dan bobot penilaian dengan menggunakan penilaian 360 derajat. Pengujian tingkat penerimaan user (UAT) dilakukan dengan memberikan kuesioner terhadap 20 (dua puluh) pengguna aplikasi penilaian kinerja, berdasarkan hasil pengujian 61% user sangat setuju dengan aplikasi penilaian kinerja, 37,5% setuju dengan aplikasi penilaian kinerja dan 1,5% kurang setuju dengan aplikasi penilaian kinerja

Dalam tulisan ini pengujian dilakukan hanya dengan memberikan kuesioner kepada *user* yang menggunakan aplikasi penilaian kinerja dan perilaku kerja karyawan Universitas Budi Luhur Berbasis Web kemudian dilakukan tabulasi sederhana dengan menggunakan ms.excel, diharapkan dalam pengujian yang lain dapat digunakan pengujian tingkat penerimaan dengan menggunakan metode yang lain misal dengan menggunakan TAM (*Test Acceptance Model*), UTAUT (*Unified Theory of Acceptance and Use of Technology*).

5. Penghargaan

Terimakasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan berpartisipasi dalam Jurnal BIT.

Daftar Pustaka

- [1] PT SUCOFINDO (Persero), 2018, Meningkatkan Daya Saing Memacu Pertumbuhan Berkelanjutan (*Increasing Competitiveness, Spurring Sustainable Growth*), Laporan Tahunan 2018, Jakarta: PT SUCOFINDO (Persero), Tersedia di: https://www.sucofindo.co.id/assets/file/report/27_20190806082150.pdf, [Accessed 10 Desember 2019], pp.237-238.
- [2] Paul G. S., 2000. *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [3] Ilmu KPI, Oktober 2016, *Key Performance Indicators: Key Performance Index* tidak bisa dilakukan dengan cara yang sembarangan. Tersedia di: <https://ilmukpi.com/>, [Accessed 10 Desember 2019]
- [4] Sugijono, 2015, Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, *ORBITH*, VOL. 11 NO. 3, November 2015, e-ISSN: 2503-4847, pp. 214 – 222.
- [5] Eko S., 2017, Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana, *Journal of Applied Business and Economics (JABE)*. Vol. 3 No. 3, Maret 2017, pISSN: 2356-4849. e-ISSN: 2528-6153, pp. 170-182. Tersedia di: <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/view/1768>. [Accessed 10 Desember 2019]
- [6] Annisa W., Supra W., 2012. Evaluasi Dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Pada PT HKS. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 11, No.2, Oktober 2012, ISSN (online): 2302-1098. pp. 1-13. Tersedia di: <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/issue/view/1264n>[Accessed 10 Desember 2019]
- [7] Sri S., Ilya F., 2019, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (*SAFEWAY*) SURABAYA Develop, Vol 3, No 2, ISSN: 2580-1767, pp. 10–25. DOI: <http://dx.doi.org/10.25139/dev.v3i2.1772>. Tersedia di: <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/ep/article/view/1772> [Accessed 11 Desember 2019]
- [8] Qurrotu A., 2011, Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) pada Karyawan di Perusahaan, *Majalah Ilmiah Informatika* Vol. 2 No. 3, September 2011. pp. 74-88. Tersedia di: <https://www.coursehero.com/file/14483466/71-141-1-SM/> [Accessed 11 Desember 2019]
- [9] Ahmad Y., 2018, Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari, *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4, Nomor 3, November 2018. ISSN: 2460-1012 pp. 1-14. DOI:<https://doi.org/10.31328/jim.v4i3.915> Tersedia di:<http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/view/915>. [Accessed 12 Desember 2019]
- [10] Neni T. S. & Suryalena, 2017. Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan *Reward* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian. *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2. Oktober 2017, pp. 1-9.
- [11] Kevin T., Bernhard T., Irvan T., 2015, Penilaian Kinerja, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo, *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.2 Juni 2015, ISSN 2303-1174. pp. 884-895.
- [12] Mia L.. 2016. Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol.10, No. 1, April 2016, ISSN 2443-2121, pp. 25-43.