

**STRATEGI PENILAIAN KINERJA SEBAGAI BENTUK MOTIVASI
KARYAWAN BAGIAN ADMIN PADA PT. SINERGI AITIKOM DI
JAKARTA SELATAN**

¹Pusporini Palupi J, Putri Nopitasari
pusporini.palupi09@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi penilaian kinerja dan motivasi kerja karyawan bagian admin pada PT. Sinergi Aitikom di Jakarta Selatan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, dengan model penelitian yaitu fenomenologi. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder, Hasil penelitian tidak akan digeneralisasikan ke populasi karena pengambilan sampel tidak di ambil secara random, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan non probability sampling secara purposive yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu dengan kriteria yaitu karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun, jabatan, dan pendidikannya. Sehingga didapatkan sampel dengan sembilan orang informan utama dan dua orang triangulasi. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi, dokumentasi dan gabungan atau triangulasi.

Dari penelitian yang dilakukan dan hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan : hasil observasi peneliti dan wawancara bersama para karyawan yang peneliti jadikan informan utama dan pimpinan yang dijadikan triangulasi yaitu pentingnya pemberian motivasi oleh perusahaan kepada karyawannya berupa penilaian kinerja yang sesuai dengan kinerja karyawan dan pemberian motivasi diluar dari bonus dan reward seperti mengadakan acara gathering untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan lebih optimal.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

This study aims to find out how the performance appraisal strategy and work motivation of the admin section employees at PT. Aitikom Synergy in South Jakarta.

The research method used in this study uses a qualitative approach, the research model is phenomenology. Data sources used are primary and secondary data sources. The results of the study will not be generalized to the population because sampling is not taken randomly, the sampling technique used in this study is purposive non-probability sampling, namely the sampling technique of data sources with certain considerations with criteria, namely employees who have more than three years of service, position, and education. So we get a sample with nine main informants and two triangulation people. Data collection techniques by interview, observation, documentation and combination or triangulation.

From the research conducted and the results obtained, it can be concluded: the results of researcher's observations and interviews with employees who made researchers the main informants and leaders who made triangulation, namely the importance of providing motivation by the company to employees in the form of performance appraisals that are in accordance with employee performance and providing motivation outside from bonuses and rewards such as holding a gathering to increase employee morale and work motivation so that employee performance is more optimal.

Keywords: Performance Appraisal, Work Motivation.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat di simpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi karyawan untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang berdasarkan kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Setiap organisasi atau perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi atau perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli tersebut, motivasi adalah suatu dorongan terhadap kebutuhan-kebutuhan dan suatu tujuan yang hendak dicapai oleh manusia sehingga dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan individu tersebut. Yang saya lihat di tempat penelitian saya yang bertempat di PT. SINERGI AITIKOM bahwa kurangnya kuantitas pekerjaan, hasil kerja tidak sesuai dengan apa yang telah ditargetkan sebelumnya, kurangnya kualitas pekerjaan, Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, ketepatan waktu merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan demi tercapainya tujuan atau target yang sudah ditentukan, Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, namun masih terjadi pekerjaan yang di selesaikan tidak sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan. Kehadiran, pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, namun masih banyak karyawan yang tidak mempedulikan kehadiran sehingga datang ke kantor siang karena tidak adanya waktu yang di tetapkan. Kemampuan kerjasama, Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, masih kurangnya kerjasama antarkaryawan sehingga yang terjadi karyawan satu sibuk namun karyawan lainnya ada yang san

tai-santai saja. Penilaian kinerja yang ada di PT. SINERGI AITIKOM, yaitu di nilai dari kualitas kerja, kerja tanpa pengawasan, komunikasi, adaptasi, inisiatif, loyalitas, dan *leadership*. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap habis kontrak, namun *form* penilaian kinerja karyawan tidak di perlihatkan kepada karyawan yang bersangkutan sehingga mereka tidak tahu bagaimana hasil dari penilaian kinerjanya sendiri seperti apa.

Penilaian kinerja sangat penting bagi suatu perusahaan, dengan adanya penilaian kinerja tentunya karyawan akan merasa puas karena apa yang mereka kerjakan dan bagaimana hasil kerja tersebut di nilai sehingga dapat memunculkan motivasi bagi para individu tersebut dalam bekerja.

B. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya motivasi dari perusahaan terhadap karyawan yang mengakibatkan kinerja yang diharapkan tidak optimal.
2. Belum adanya penilaian kinerja karyawan yang mengakibatkan motivasi kerja karyawan bagian admin pada PT. SINERGI AITIKOM di Jakarta Selatan belum optimal.
3. Absensi yang masih rendah disebabkan kurangnya motivasi dari perusahaan terhadap karyawan, seperti kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu.

C. Perumusan Masalah

1. Bagaimana strategi penilaian kinerja pada karyawan bagian admin pada PT. SINERGI AITIKOM DI JAKARTA SELATAN ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan bagian admin pada PT. SINERGI AITIKOM DI JAKARTA SELATAN ?
3. Bagaimana peran perusahaan dalam memberi penilaian kinerja dan memotivasi karyawan bagian admin pada PT. SINERGI AITIKOM DI JAKARTA SELATAN ?

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Penilaian Kinerja

Kinerja sangatlah perlu, sebab dengan kinerja tersebut akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur sertaditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Bryars dan Rueyang diterjemahkan Harsuko (2013:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apayang harus dilakukan agar dimasa mendatang lebih baik. Kemudian menurut Nurlaila (2014:71) kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Menurut Supriono (2014:281) mengemukakan bahwa “suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu. Kesimpulan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yangdicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. Motivasi Kerja

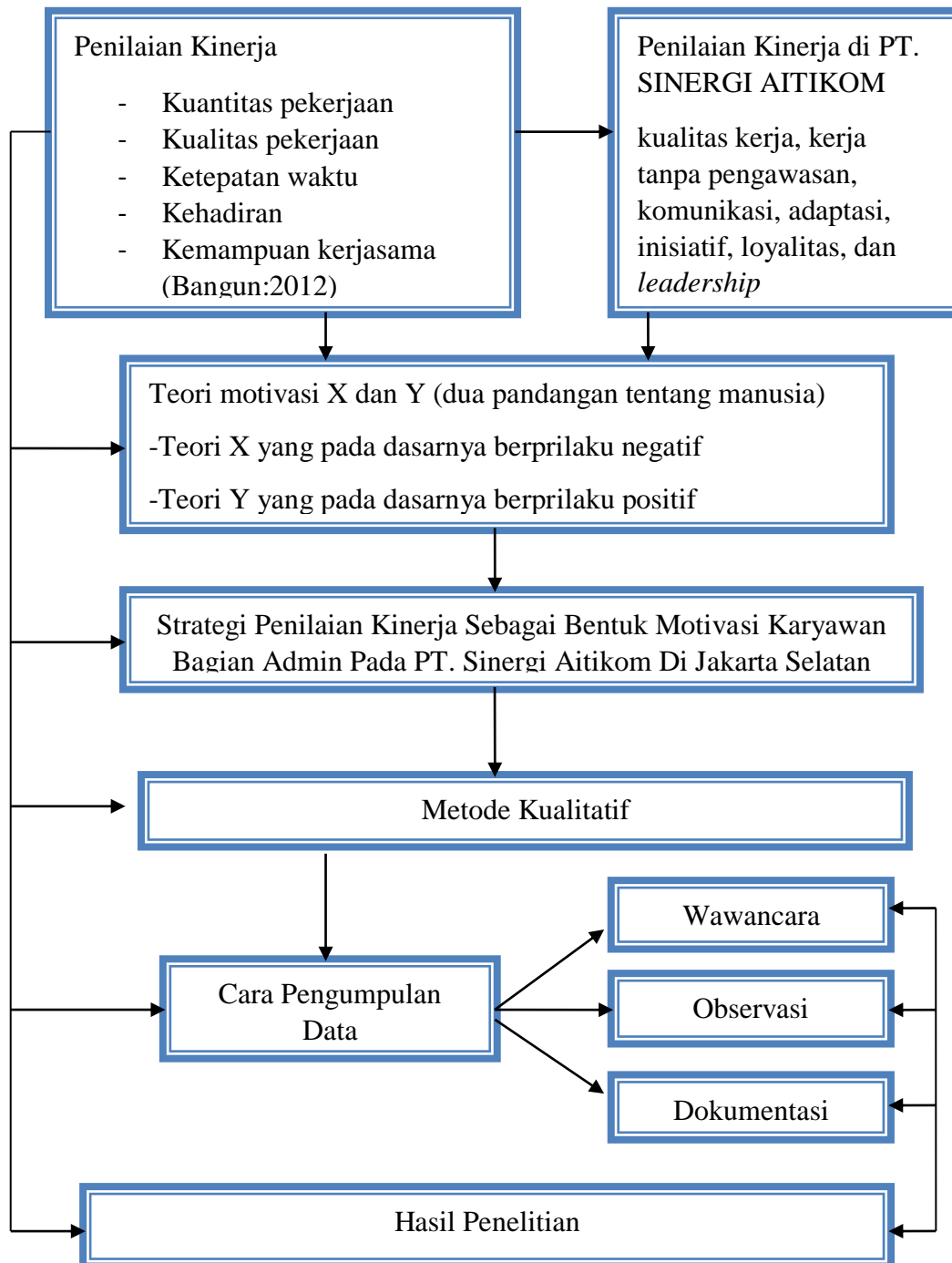
Teori motivasi Douglas Mc Gregor dalam (Dr. Sondang P. Siagian:2016) tentang manusia yaitu teori “X” yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negative dan teori “Y” yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif. Menurut Sutrisno (2016:111) motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan menurut Wibowo (2014) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Bangun (2012) motivasi adalah suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli tersebut, motivasi adalah suatu dorongan terhadap kebutuhan-

kebutuhan dan suatu tujuan yang hendak dicapai oleh manusia sehingga dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan individu tersebut.

C. Kerangka Berpikir

“Strategi Penilaian Kinerja Sebagai Bentuk Motivasi Karyawan Bagian

Admin Pada Pt. Sinergi Aitikom Di Jakarta Selatan”



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Proposisi Penelitian

Proposisi merupakan kalimat logika yang mana pernyataan tentang hubungan antara dua atau beberapa hal yang dapat dinilai benar atau salah. Ada yang mengartikan proposisi sebagai ekspresi verbal dari putusan yang berisi pengakuan atau pengingkaran sesuatu (predikat) terhadap suatu yang lain (subjek) yang dapat dinilai benar atau salah (Effendi : 2015).

1. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.
2. Motivasi adalah keadaan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mendorong keinginan mereka untuk melakukan kegiatan atau perilaku tertentu guna mencapai suatu tujuan yang dicita-citakan.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, dengan model penelitian yaitu fenomenologi. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder, Hasil penelitian tidak akan digeneralisasikan ke populasi karena pengambilan sampel tidak di ambil secara random, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan non probability sampling secara purposive yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu dengan kriteria yaitu karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun, jabatan, dan pendidikannya. Sehingga didapatkan sampel dengan sembilan orang informan utama dan dua orang triangulasi. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi, dokumentasi dan gabungan atau triangulasi.

IV. HASIL PENELITIAN

Dari hasil wawancara triangulasi dapat disimpulkan bahwa tidak adanya aturan mengenai kehadiran dan jam kerja karyawan atau bisa dikatakan bahwa jam kerja karyawan adalah 24 jam dimana harus ada setiap dibutuhkan oleh perusahaan, kehadiran karyawan tidak begitu berpengaruh pada penilaian kinerja karena karyawan dinilai dari hasil kerjanya. Namun dengan tidak adanya aturan perusahaan dalam kehadiran maka dapat menurunkan kualitas kinerja dan motivasi karyawan karena jam kerjanya bisa 24jam dimana harus ada setiap dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Bangun (2012:233) Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang di tentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

Dalam suatu perusahaan membutuhkan kinerja yang berkualitas untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan dan demi mencapai visi dan misi dari perusahaan tersebut, kemampuan kerjasama antarkaryawan sangatlah penting bagi perusahaan. Untuk mengetahui kemampuan kerjasama antarkaryawan di PT. Sinergi Aitikom maka peneliti melakukan wawancara "*bagaimana kerjasama antarkaryawan di perusahaan ini ?*"

DS yang peneliti jadikan **informan utama I** menjawab "*Sangat bagus, mengingat dari setiap karyawn dibutuhkan dalam suatu organisasi/ perusahaan. Meskipun berbeda divisi/bagian dapat kerjasama dengan baik. Namun ada juga yang saya lihat kerjasamanya tidak bagus.*" (DS/13/3/2019).

Kemudian **Informan utama II FA** mengatakan "*Kemampuan kerjasama antarkaryawan diperusahaan ini kurang baik, karena masih ada yang susah untuk di ajak kerjasama.*" (FA/13/3/2019).

Informan utama III DI menjawab "*Kemampuan kerjasama antarkaryawan lumayan baik tidak melihat divisi, artinya jika suatu divisi load pekerjaannya banyak dan butuh*

selesai tepat waktu, maka divisi lain akan membantu. Tapi masih ada juga yang tidak bisa diajak kerjasama.” (DI/13/3/2019).

Informan utama IV WS *“Lumayan bagus meskipun ada beberapa yang susah untuk bekerjasama.” (SW/21/3/2019).*

Informan Utama V NN *“Bagus, karena ketika ada salah satu karyawan yang overload pekerjaannya maka akan dibantu oleh yang lain.” (NN/21/3/2019)*

Informan utama VI SW *“Masih kurang karena saya lihat masih ada yang bersantai sedangkan yang lainnya sedang overload untuk pekerjaan.” (SW/21/3/2019).*

Informan utama VII DK *“Untuk beberapa saya lihat kurang bagus karena kurangnya kerjasama antartim.” (DK/21/3/2019)*

Informan utama VIII WJ *“Tidak semua bisa diajak kerjasama. Hanya beberapa yang mungkin bisa untuk diminta perbantuan.” (WJ/21/2019).*

Informan utama IX EV *“Setiap ada problem selalu di komunikasikan tapi kadang sulit untuk meminta bantuan pekerjaan.” (EV/21/3/2019).*

Dari hasil wawancara dengan informan utama penulis menyimpulkan bahwa untuk kerjasama antarkaryawan di PT. Sinergi Aitikom masih kurang baik, karena masih banyak yang tidak bisa diajak kerjasama sedangkan kerjasama antarkaryawan sangatlah penting bagi perusahaan demi mencapai target yang telah ditentukan. Setelah peneliti mendapatkan pernyataan dari 9 informan utama maka peneliti memberi pertanyaan kepada 2 triangulasi dengan pertanyaan *“bagaimana tindakan pimpinan terhadap karyawan yang tidak bisa diajak untuk kerjasama ? apakah berpengaruh kepada penilaian kinerja yang diberikan ?”*

Triangulasi I Agus *“Pasti itu akan berpengaruh sekali, kalau misalnya tidak bisa diajak kerjasama itu kita harus bisa lihat, apakah saat tertentu saja atau setiap ada yang harus dikoordinasikan mereka tidak bisa diajak kerjasama. Jika karena memang pekerjaannya banyak atau sakit, kita masih bisa toleransi, tapi jika itu sudah menjadi suatu kebiasaan kita akan coba untuk didik dan perbaiki, namun jika sudah dididik dan di perbaiki namun masih tidak ada perubahan, kemungkinan kita ada sanksi yang lain seperti surat peringatan.” (Agus/6/8/2019)*

Triangulasi II Dwi Desy *“Dalam pekerjaan team, karyawan yang tidak bisa diajak bekerjasama pasti akan mempengaruhi hasil kerja team tersebut. Sehingga pasti akan berpengaruh pada penilaian kinerja karyawan. Team leader biasanya akan membicarakan masalah tersebut kepada pimpinannya. Kemudian memanggil karyawan yang bersangkutan untuk mencari tahu permasalahan yang dihadapi, melakukan evaluasi, memberikan masukan dan saran untuk perbaikan kedepannya. Akan tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama berulang kali, perusahaan akan memberikan sanksi, berupa surat peringatan. Apabila sudah diberikan surat peringatan tetapi karyawan tetap mengulangi kesalahannya, bisa berakibat pemutusan hubungan kerja.” (Dwi Desy/6/8/2019)*

Dari hasil wawancara dengan triangulasi penulis menyimpulkan bahwa kerjasama antarkaryawan sangat penting karena dalam pekerjaan *team*, karyawan yang tidak bisa diajak bekerjasama pasti akan mempengaruhi hasil kerja *team* tersebut. Sehingga pasti akan berpengaruh pada penilaian kinerja karyawan.

Menurut Bangun (2012:233) Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga kerjasama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat di nilai dari kemampuannya kerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

A. Motivasi Karyawan Dalam Bekerja Di PT. Sinergi Aitikom

Menurut teori motivasi Douglas Mc Gregor dalam (Dr. Sondang P. Siagian:2016) tentang manusia yaitu teori “X” yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku

negative dan teori “Y” yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif.

Berikut adalah penjelasan tentang motivasi menurut pemahaman para narasumber atau informan utama yang diambil oleh peneliti :

Informan utama I DS “*Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan seseorang agar dapat mewujudkan apa yang di cita-citakan.*” (DS/13/3/2019).

Informan utama II FA *Motivasi adalah sebuah penggerak yang dapat meningkatkan kualitas pribadi seseorang.*” (FA/13/3/2019).

Informan utama III DI “*Motivasi adalah sesuatu yang sangat harus dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang sudah di rencanakan dan menjadi kita bersemangat.*” (DI/13/3/2019).

Informan utama IV WS “*Motivasi adalah sesuatu yang membuat seseorang bisa memperbaiki diri lebih baik.*” (SW/21/3/2019)

Informan Utama V NN “*Suatu alasan yang mendorong seseorang untuk bekerja disebuah perusahaan.*” (NN/21/3/2019)

Informan utama VI SW “*Motivasi itu suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai sesuatu.*” (SW/21/3/2019)

Informan utama VII DK “*Motivasi itu semangat seseorang untuk melakukan sesuatu.*” (DK/21/3/2019)

Informan utama VIII WJ “*Motivasi itu dorongan seseorang untuk mencapai suatu tujuan.*” (WJ/21/2019).

Informan utama IX EV “*Motivasi menurut saya sesuatu yang memicu diri kita untuk menjadi lebih baik.*” (EV/21/3/2019).

Dari hasil wawancara dengan informan utama maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dan semangat yang dilakukan seseorang agar dapat mewujudkan suatu tujuan tertentu. Menurut Siagian (2016:137) motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang di tunjukan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Sinergi Aitikom, peneliti melakukan wawancara yaitu dengan mempertanyakan “*Bagaimana motivasi anda bekerja di perusahaan ini ?*”

Informan utama I DS menjawab “*Motivasi saya untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup dengan cara bekerja sesuai dengan sop perusahaan.*” (DS/13/3/2019).

Dan **informan utama II FA** mengatakan “*Setiap bulan ada target yang harus di capai dengan adanya pencapaian target sudah menjadi motivasi saya dalam bekerja.*” (FA/13/3/2019).

Kemudian **informan utama III DI** juga menjawab “*Motivasi saya bekerja disini adalah untuk memenuhi kebutuhan dan keberlangsungan hidup.*” (DI/13/3/2019).

Lalu **informan utama IV WS** “*Memberikan yang terbaik bagi perusahaan agar bisa meningkatkan kemampuan dan keefektivitasan bekerja.*” (SW/21/3/2019).

Informan Utama V NN “*Belajar dan mencari pengalaman, bekerja untuk ibadah dan tanggungjawab untuk masa depan*” (NN/21/3/2019).

Informan utama VI SW “*Terjamin secara financial.*” (SW/21/3/2019).

Informan utama VII DK “*Banyak belajar dari pekerjaan yang ada dan memperbanyak teman.*” (DK/21/3/2019).

Informan utama VIII WJ “*Sebagai ikhtiar untuk melangsungkan kelangsungan hidup.*” (WJ/21/2019).

Informan utama IX EV “*Memberikan yang terbaik untuk perusahaan.*” (EV/21/3/2019).

Setelah peneliti mengamati hasil wawancara diatas bahwa motivasi karyawan adalah untuk mencari pengalaman dan memenuhi kebutuhan hidup agar terjamin secara *financial*. Seperti pada teori McGregor dalam Siagian (2016:162) mengenai teori X dan Y tentang manusia yaitu teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif dan teori Y yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif.

Untuk mengetahui bagaimana motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka peneliti melakukan wawancara kepada 9 informan utama dengan pertanyaan “*Adakah motivasi yang diberikan pimpinan atau perusahaan bagi karyawan? jika ada, seperti apa bentuk motivasi yang diberikan ?*”

Informan utama I DS menjawab “*Ada, dengan bentuk bonus ketika pekerjaan telah sesuai dengan target yang ditentukan.*” (DS/13/3/2019).

Sedangkan **informan utama II FA** menjawab “*Untuk motivasi yang diberikan saat ini berbeda dengan dulu. Untuk sekarang jika target pekerjaan tercapai, ada bonus tahunan yang diberikan untuk karyawan, Dulu lebih sering.*” (FA/13/3/2019).

Lalu **informan utama III DI** mengatakan “*Ada, seperti pemberian bonus setiap tahunnya.*” (DI/13/3/2019).

Berbeda dengan **informan utama IV WS** Yang menjawab “*Ada yaitu dengan bersikap sabar dan kerjasama team sangat di perlukan.*” (SW/21/3/2019).

Informan Utama V NN “*Ada, bonus dan reward.*” (NN/21/3/2019).

Informan utama VI SW juga mengatakan hal yang sama “*Ada, berupa bonus.*” (SW/21/3/2019).

Lali **informan utama VII DK** juga menjawab “*Ada, itu berupa bonus dan reward.*” (DK/21/3/2019).

Di perkuat lagi dengan **informan utama VIII WJ** yang menjawab “*Ada, seperti bonus yang diberikan setiap tahun.*” (WJ/21/2019)

Dan **informan utama IX EV** “*Ada, seperti bonus.*” (EV/21/3/2019).

Dari pernyataan semua informan utama mengatakan bahwa motivasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan merupakan bonus dan *reward* setiap setahun sekali. Dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa masih kurangnya motivasi yang di berikan perusahaan dan pimpinan kepada karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal. Sehingga peneliti juga melakukan wawancara kepada 2 traingulasi dengan menanyakan “*motivasi seperti apa yang diberikan kepada karyawan agar kinerja karyawan meningkat, selain bonus dan reward ?*”

Triangulasi I Agus mengatakan “*Yang kita berikan disini adalah promosi jabatan, kemudian dilihat dari prestasi karyawan tersebut apakah bagus atau tidak, namun untuk saat ini kinerja karyawan masih dikategorikan cukup baik dan belum ada kemungkinan untuk promosi jabatan*” (Agus/6/8/2019)

Triangulasi II Dwi Desy “*Perusahaan memberikan kenaikan gaji dan promosi jabatan berdasarkan penilaian kinerja, tentunya karyawan yang memiliki hasil kinerja kerja baik dan berprestasi, untuk saat ini kinerja karyawan masih dalam kategori cukup.*” (Dwi Desy/6/8/2019)

Dari hasil wawancara dengan triangulasi maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan adalah berupa kenaikan gaji dan promosi jabatan, untuk kenaikan gaji tentu dirahasiakan dan untuk promosi jabatan saat ini belum ada karyawan yang menerimanya karena kinerja karyawan dikategorikan masih cukup pada jabatan saat ini.

Penilaian kinerja sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui kualitas dari kinerja karyawan tersebut, selain penting bagi perusahaan penting juga bagi karyawan untuk

memberikan motivasi kepada karyawan dan meningkatkan kinerja, untuk mengetahui apakah penilaian kinerja bisa membangkitkan motivasi karyawan. Maka peneliti melakukan wawancara kepada informan utama dengan pertanyaan “Apakah penilaian kinerja karyawan bisa membuat anda termotivasi untuk bekerja ?”

Informan utama I DS menjawab “Ya, tentu bisa karena dengan adanya penilaian kinerja karyawan mampu mendorong dirinya untuk bekerja secara produktif sehingga karyawan puas dan senang dengan apa yang dia kerjakan.” (DS/13/3/2019).

Kemudian **informan utama II FA** juga menjawab “Sangat bisa, karena dengan adanya penilaian kinerja dapat menjadikan karyawan memiliki pencapaian kerja.” (FA/13/3/2019).

Di perkuat lagi dengan pernyataan **informan utama III DI** “Ya, sangat termotivasi untuk bekerja dan menggali ilmu dalam pekerjaan lebih banyak lagi.” (DI/13/3/2019).

Lalu **informan utama IV WS** juga menjawab “Sangat bisa, karena akan menentukan reward” (SW/21/3/2019).

Kemudian **informan Utama V NN** juga mengatakan “Iya, untuk memicu diri sendiri.” (NN/21/3/2019)

Informan utama VI SW juga menjawab “Iya bisa, karena dengan adanya penilaian kinerja kita menjadi termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi” (SW/21/3/2019).

Sama dengan pernyataan **informan utama VII DK** yang menjawab “Iya, bisa karena dapat meningkatkan kinerja.” (DK/21/3/2019).

Informan utama VIII WJ juga mengatakan “Iya, saya sangat termotivasi.” (WJ/21/2019).

Dan **informan utama IX EV** juga menjawab “Iya, saya sangat termotivasi.” (EV/21/3/2019).

Diperkuat lagi dengan jawaban **Triangulasi I Agus** “Itu sudah pasti karena dengan penilaian kinerja yang bagus, keuntungan-keuntungan yang didapat dari karyawan tersebut banyak, terutama yang kita nilai adalah etika, dengan etika yang bagus dan dengan mereka mau belajar otomatis secara penilaian kita jadi bagus dan reward-reward yang lain akan didapatkan.” (Agus/6/8/2019)

Triangulasi II Dwi Desy “Tentu saja, karena dengan hasil penilaian kinerja yang baik maka karyawan tersebut akan mendapatkan reward seperti bonus, kenaikan gaji dan promosi jabatan. Hal tersebut pastinya akan meningkatkan motivasi karyawan untuk terus meningkatkan kualitas, kemampuan diri dan melakukan yang terbaik untuk perusahaan.” (Dwi Desy/6/8/2019)

Dari pernyataan 9 informan utama dan 2 Triangulasi diatas maka dapat di simpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting untuk membangkitkan motivasi kerja karyawan, dengan adanya penilaian yang di berikan pimpinan kepada karyawan maka karyawan akan merasa di hargai dan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

B. Analisa Strength, Weaknesses, Opportunities, Threats (S.W.O.T)

PT. Sinergi Aitikom dalam mencapai tujuan jangka panjang yaitu menjadi perusahaan penyedia jasa telekomunikasi terkemuka di Indonesia dengan integritas dan support terbaik untuk mitra dan menjadi perusahaan yang handal dan kompetitif pada segi mutu, waktu dan biaya.

PT. Sinergi Aitikom berdiri pada tahun 2003, Selama berdirinya Sinergi aitikom telah memberikan dedikasi tinggi didunia telekomunikasi sehingga memiliki reputasi yang tinggi dan dijadikan *partner* tetap oleh perusahaan terkemuka dari Eropa yaitu PT. Ericson untuk menangani Optimasi Signal dan drive test di beberapa Kota besar di Indonesia.

Untuk mengetahui bagaimana perusahaan ini bisa tetap berdiri dan berbagai ragam hal yang sempat dihadapi oleh PT Sinergi Aaitikom. Jadi dibawah ini yaitu contoh analisa SWOT yang di peroleh

Tabel 1 Analisa S.W.O.T

<p><i>Strengths</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memiliki reputasi yang tinggi dan dijadikan <i>parthner</i> tetap oleh perusahaan terkemuka dari Eropa yaitu PT. Ericson. 2. Dari mulai berdirinya perusahaan tidak memiliki hutang kepada Bank. 3. Perusahaan yang memiliki jaringan luas dalam bidang telekomunikasi. 	<p><i>Weaknesses</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peralatan yang digunakan perusahaan tidak ada di Indonesia sehingga harus beli dari luar negri. 2. Terbatasnya sumber biaya operasional. 3. kantor yang kurang memadai.
<p><i>Opportunities</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Teknologi semakin meningkat sampai ke pelosok daerah. 2. kebutuhan teknologi semakin tinggi. 	<p><i>Treats</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Semakin banyaknya pesaing sesama jasa telekomunikasi. 2. <i>Project</i> yang di dapatkan sedikit.

Kesimpulan dari analisa SWOT PT. Sinergi Aitkom terkait kesempatan yang perusahaan miliki yaitu perusahaan memiliki reputasi yang tinggi dan dijadikan *parthner* tetap oleh perusahaan terkemuka dari Eropa yaitu PT. Ericson, perusahaan tidak memiliki hutang kepada Bank, dan perusahaan yang memiliki jaringan luas dalam bidang telekomunikasi. Kemudian peluang yang dimiliki yaitu teknologi semakin meningkat sampai ke pelosok daerah dan kebutuhan teknologi semakin tinggi, sehingga besar peluang perusahaan untuk mendapatkan *project* di luar daerah, Kekurangan yang ada pada PT. Sinergi Aitikom yaitu peralatan yang digunakan perusahaan tidak ada di Indonesia sehingga harus beli dari luar negri dan membutuhkan biaya yang besar sedangkan biaya operasional terbatas, kemudian keadaan kantor yang kurang memadai. Adapun ancaman yang dihadapi PT. Sinergi Aitikom yaitu semakin banyaknya pesaing sesama jasa telekomunikasi sehingga *project* yang di dapatkan sedikit.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk motivasi bagi karyawan, karena penilaian yang sesuai dengan kemampuan dan hasil kerja bisa mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dan semangat untuk melakukan tindakan demi mencapai suatu tujuan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan salah satunya adalah dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kemampuan bekerja serta memberikan motivasi untuk bekerja semakin baik jika hasil penilaian kerjanya bagus dan sebaliknya jika hasil penilaian kinerja yang buruk dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan menerapkan strategi penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh masing-masing manajer dan direktur kepada karyawan secara tertutup dengan menyiapkan form penilaian kinerja untuk karyawan yang dilakukan secara berkala yaitu 3 bulan, 6 bulan, dan 12 tanpa diketahui oleh karyawan. Menurut Bangun (2012:235) terdapat tiga jenis kriteria penilaian kinerja antara lain kriteria berdasarkan sifat yang berpusat pada karakteristik pribadi pada setiap karyawan. Jenis kriteria ini berpusat pada bagaimana kepribadian setiap karyawan dalam mengidentifikasi dan melaksanakan suatu

jenis pekerjaan, kriteria berdasarkan perilaku mengarah pada bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik. Kriteria berdasarkan hasil, jenis kriteria ini mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan. Tidak adanya aturan mengenai kehadiran dan jam kerja karyawan atau bisa dikatakan bahwa jam kerja karyawan adalah 24 jam dimana harus ada setiap dibutuhkan oleh perusahaan, kehadiran karyawan tidak begitu berpengaruh pada penilaian kinerja karena karyawan dinilai dari hasil kerjanya. Namun dengan tidak adanya aturan perusahaan dalam kehadiran maka dapat menurunkan kualitas kinerja dan motivasi karyawan karena jam kerjanya bisa 24jam dimana harus ada setiap dibutuhkan oleh perusahaan. Menurut Bangun (2012:233) Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang di tentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

2. Motivasi kerja karyawan bagian admin PT.Sinergi Aitikom adalah untuk mencari pengalaman dan memenuhi kebutuhan hidup agar terjamin secara financial. Seperti pada teori McGregor dalam Siagian (2016:162) mengenai teori X dan Y tentang manusia yaitu teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif dan teori Y yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif. Motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan adalah berupa kenaikan gaji dan promosi jabatan, untuk kenaikan gaji tentu dirahasiakan dan untuk promosi jabatan saat ini belum ada karyawan yang menerimanya karena kinerja karyawan dikategorikan masih cukup pada jabatan saat ini. Penilaian kinerja karyawan sangat penting untuk membangkitkan motivasi kerja karyawan, dengan adanya penilaian yang di berikan pimpinan kepada karyawan maka karyawan akan merasa di hargai dan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

B. Saran

1. Bagi perusahaan untuk keselamatan kerja para karyawan sebaiknya lebih Perusahaan harus lebih sering memberikan motivasi kepada karyawan diluar dari bonus dan *reward* misalnya mengadakan *gathering* untuk menjalin tali silaturahmi agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.
2. Untuk penilaian kinerja sebaiknya selain penilaian kinerja dari atasan, harus ada *form* penilaian kinerja terhadap dirinya sendiri dan rekan kerja yang diberikan kepada karyawan agar dapat saling mengukur kinerja masing-masing karyawan, apakah sesuai dengan apa yang dinilai oleh pimpinan.
3. Perusahaan seharusnya menentukan standarisasi jam kerja operasional dan menyediakan *finger print* bagi karyawan untuk ketertiban kehadiran karyawan agar lebih optimal dalam bekerja.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Kedelapan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Astuti , R. Kartika Dwi. 2007. Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) P3B Region Jawa Barat. Jawa Barat : Universitas Widyatama.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Destiasari, Selvia. 2015. Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cipocok Jaya Kota Serang. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

- G.R. Terry, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta.
- Handoko, 2011, Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua Yogyakarta: BPFE.
- Moleong, Lexy J. 2017. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rosy, Brilliant. 2009. Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai puskesmas Demangan Kecamatan Taman Kota Madiun. Surabaya : Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung: PT. Refika Utama.
- Setiobudi, Eko. 2017. Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana. Bekasi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana. Jurnal Of Aplied Business And Economics Vol. 3 No. 3
- Siagan, Sondang P. 2016. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suaeb, Suhaemi. 2016. Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di kantor Kecamatan Bontomarannu Di Kabupaten Gowa. Makasar : Uin Alauddin.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Inovasi, 5(1), 1-18.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam. Surabaya: PT. Gramedia.
- T. Hani Handoko, 2012. Manajaemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE.
- Tahir, Satria. 2013. Analisis kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) Cabang Gorontalo. Gorontalo : Universitas Negri Gorontalo.
- Warniati. 2018. Manajemen strategi dalam peningkatan kinerja karyawan pt Makassar raya motor cabang Parepare. Parepare : STAIN parepare.