

EFEKTIFITAS PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT MITRATANI DUA TUJUH, JEMBER

Fifi Alfiyani, Dr. Nurul Qomariah, MM, Dra. Wenny M, SE, M.Si
Prodi Manajemen-FEB, Universitas Muhammadiyah Jember, Indoneisa
Jl. Karimata No. 63, Kode pos: 68121, Telp. 085334620166
e-mail: fifialfiyani6@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan pada suatu perusahaan adalah penilaian prestasi kerja karyawan. Perusahaan harus dapat memastikan agar penilaian tersebut dilakukan secara efektif dan bisa berjalan secara adil, objektif dan terhindar dari penilaian berdasarkan perasaan (*judgement*). Metode penilaian prestasi kerja DP2K diimplementasikan oleh perusahaan dimana sistem penilaian tersebut harus efektif dan mampu merespon berbagai tantangan internal dan eksternal yang dihadapi oleh karyawan. Variabel yang digunakan yaitu keterampilan teknis, kepribadian/penampilan, keterampilan mengurus tugas dan hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis efektifitas penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah 189 karyawan tetap pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan rumus slovin dengan jumlah 65 responden. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian, variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah efektif dalam penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember.

Kata Kunci : Efektifitas, Penilaian Prestasi Kerja

ABSTRACT

One of the important things in increasing employee productivity at the company is employee work performance awards. Companies must be able to ensure that this is carried out effectively and can run fairly, objectively and avoid what is in accordance with the feeling (judgment). Methods The work performance appraisal of DP2K is implemented by companies where the assessment system must be effective and able to answer various internal and external challenges required by employees. The variables used are technical skills, personality / skills, task management skills and work relations. This study discusses to study and analyze the effectiveness of the assessment of employee work performance at PT Mitratani Dua Tujuh Jember. The population in this study were 189 permanent employees at PT Mitratani Dua Tujuh Jember. Sampling using purposive sampling with Slovin formula with a total of 65 respondents. Techniques for collecting data with interviews, questionnaires and documentation. The analysis used is qualitative descriptive analysis. Based on the results of the study, the variables used in this study were effective in the assessment of employee performance at PT Mitratani Dua Tujuh Jember.

Keywords: Effectiveness, Job Performance Assessment

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi seperti saat ini mengakibatkan semakin tingginya tingkat persaingan usaha, tidak terkecuali dalam sektor industri. Persaingan bisnis yang meningkat, memacu perusahaan-perusahaan untuk berlomba-lomba menjadi yang terbaik dengan meningkatkan produktivitas kerjanya. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam

perusahaan karena salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya diperlukan usaha dari sumber daya manusia yang dimiliki. Secanggih apapun sumber daya yang dimiliki perusahaan akan terasa nihil jika tidak dilengkapi dengan kemampuan yang berkualitas dan berkompeten dari sumber daya manusia. Kemampuan yang berkualitas dan kompetensi dari sumber daya manusia itulah yang akan menjadi persaingan ketat dalam menentukan kemajuan sebuah perusahaan dimasa yang akan datang. Sehingga dalam menghadapi arus globalisasi setiap perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan adalah dengan pengelolaan sumber daya manusia yaitu karyawan. Mathis dan Jackson (2010), karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat yang bervariasi, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, disiplin kerja dan dukungan individu yang diterima.

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah memahami dan melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan, dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Penilaian ini tercipta atas adanya motivasi dari karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Penilaian prestasi kerja karyawan itu sendiri seharusnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dari penilaian tersebut. Penilaian hendaknya berpusat pada proses perencanaan karir perusahaan, karena penilaian memberikan satu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir orang dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkannya.

Penilaian prestasi kerja juga berfungsi untuk menentukan seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, suatu perusahaan dapat melihat sejauh mana faktor sumber daya manusia dapat menunjang tujuan perusahaan. Melalui penilaian prestasi kerja perusahaan dapat memilih menempatkan orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan tertentu secara objektif. Melihat pentingnya penilaian prestasi kerja baik bagi perusahaan maupun karyawan maka proses penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara objektif dan menyeluruh. Penilaian prestasi kerja yang objektif akan memberikan dampak baik antara atasan dan bawahan yang sinergi. Bawahan lambat laun akan memahami objektifitas kerja dan mampu mendorong iklim produktivitas perusahaan.

PT. Mitratani Dua Tujuh merupakan salah satu anak perusahaan PTPN X yang bergerak secara khusus dalam industri sayuran beku terutama edamame. Namun saat ini sudah berkembang sehingga juga memproduksi okra, buncis, jagung dan wortel. Penilaian kinerja yang ada di PT. Mitratani Dua Tujuh merupakan sistem manajemen kinerja mengenai penilaian prestasi kerja, dengan standar dan kriteria penilaian yang bertujuan agar terukur hasil penilaian yang akan diperoleh secara transparan. Penilaian prestasi kerja harus dilakukan dengan mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki prestasi kerja dengan adanya penilaian yang objektif dengan metode penilaian yang direncanakan, yakni memandang sikap karyawan yang memperoleh beban tanggung jawab serta tugas-tugas didalam perusahaan sebagai pertimbangan atas terbentuknya perilaku karyawan. Penerapan metode dibutuhkan sistem penilaian prestasi kerja karyawan yang tepat, sistem penilaian tersebut harus efektif. Efektifitas dari sistem ini sangat dipengaruhi oleh peran dari setiap subsistem. Artinya, apabila salah satu subsistem tidak optimal maka akan dapat mengganggu bahkan menggagalkan pencapaian tujuan perusahaan (Katawiria, 2017). Dalam upaya mengukur kinerja yang efektif, perlu bagi penilai untuk menentukan indikator kinerja yang tepat dan baik. Oleh karena itu, adanya Daftar Penilaian Prestasi Kerja (DP2K) merupakan jawaban atas keinginan karyawan yang selalu menginginkan penilaian hasil pekerjaan yang lebih objektif.

Daftar Penilaian Prestasi Kerja (DP2K) merupakan metode penilaian prestasi kerja karyawan yang diterapkan pada PT. Mitratani Dua Tujuh, yang dinilai dari karyawan yaitu keterampilan teknis, kepribadian/penampilan, keterampilan mengurus tugas, dan hubungan kerja. Prestasi kerja individu sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sistem penilaian prestasi kerja yang dapat diandalkan dan dapat dijadikan sebagai dasar penilaian maupun pengembangan prestasi karyawan sesuai tujuan perusahaan. Penyusunan DP2K menjadi salah satu indikator penting yang dapat mempengaruhi pencapaian prestasi kerja karyawan, mengetahui dan menganalisis hasil pengukuran kinerja SDM (Wardani, 2018).

Hampir seluruh perusahaan saat ini menggunakan DP2K (Daftar Penilaian Prestasi Kerja) sebagai salah satu cara untuk mengukur kinerja perusahaan. Namun seringkali, DP2K yang telah ditentukan oleh perusahaan belum dapat menggambarkan proses bisnis di lapangan dan tidak sesuai dengan sasaran perusahaan. Begitu juga pada PT. Mitratani Dua Tujuh yang telah menerapkannya. Hal tersebut dikarenakan adanya indikator ukuran kinerja yang seringkali membur dengan DP2K dan dianggap sama, sehingga kinerja perusahaan tidak dapat selaras dengan tujuannya. Penerapan DP2K yang tidak sesuai dengan pemahamannya akan berdampak pada kinerja perusahaan menjadi turun, tidak tumbuh dan tidak efektif dari berbagai aspek. Adanya metode penilaian yang diterapkan pada PT Mitratani ini perlu juga dianalisis lebih lanjut, yaitu apakah metode yang diterapkan tersebut sudah efektif atau belum dalam menunjang kemajuan perusahaan. Dari permasalahan dalam uraian diatas menjadi bahan yang menarik untuk diteliti yaitu efektivitas penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan ini yaitu bagaimana efektivitas penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta mengaplikasikan teori yang diterima selama kuliah dengan kenyataan di lapangan, serta untuk dapat lebih mengetahui secara mendalam mengenai efektivitas penilaian prestasi kerja karyawan menggunakan metode DP2K.
2. Bagi Akademis
Untuk menambah bahan kepustakaan bagi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, dan sebagai bahan masukan bagi rekan-rekan mahasiswa yang akan mengadakan penelitian terhadap masalah yang sama di masa mendatang.
3. Bagi Perusahaan
 - a) Menambah wawasan karyawan tentang penilaian prestasi kerja dan menganalisis tingkat efektivitasnya.
 - b) Untuk memberikan masukan bagi pihak perusahaan PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember mengenai efektivitas penilaian prestasi kerja karyawan sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai evaluasi strategi penilaian pada karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai (2003) sumber daya manusia adalah seorang yang mau, siap dan mampu memberi kontribusi usaha dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau suatu perusahaan.

Kinerja Karyawan

Sutrisno (2013) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika.

Prestasi Kerja

Mangkunegara (2013) mengartikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

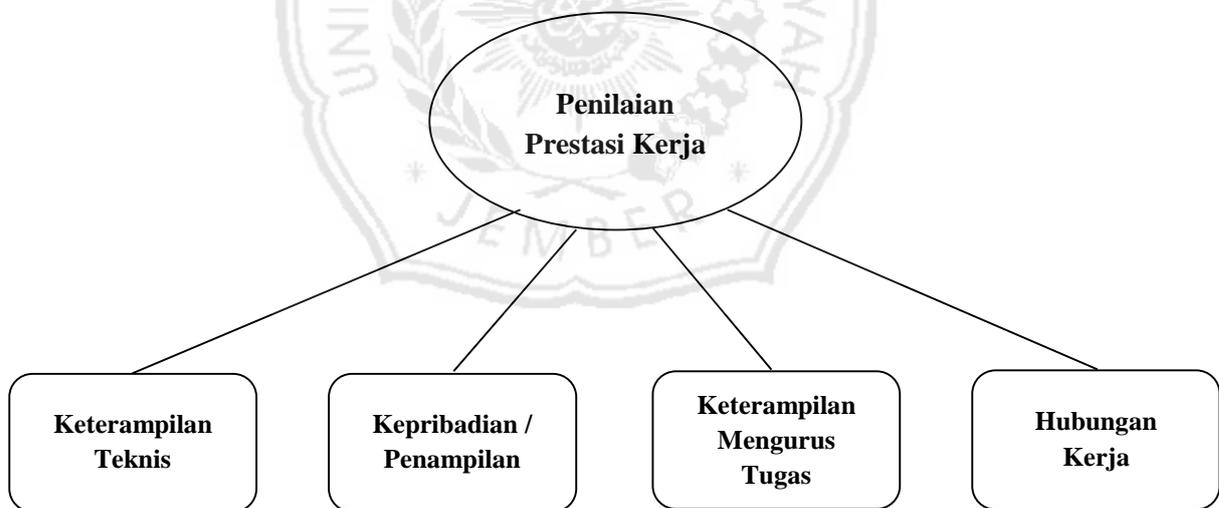
Efektifitas

Mahmudi (2013) menyatakan bahwa efektifitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

DP2K (Daftar Penilaian Prestasi Kerja)

Daftar penilaian prestasi kerja (DP2K) adalah sistem penilaian karyawan secara individu. Sistem ini merupakan suatu alat manajemen yang penting untuk melakukan pengukuran terhadap kinerja perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam prestasi kerjanya.

Kerangka Pemikiran



Dalam penelitian ini, penilaian prestasi kerja ditinjau dan dianalisis melalui empat variabel yang bersumber dari DP2K sebagai metode penilaian prestasi kerja pada PT. Mitratani, yaitu keterampilan teknis, kepribadian/penampilan, keterampilan mengurus tugas dan hubungan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Tahapan penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan variabel dalam DP2K yaitu keterampilan teknis, kepribadian / penampilan, keterampilan mengurus tugas, dan hubungan kerja. Dari variabel penelitian tersebut dapat ditentukan indikator, instrument penelitian dan desain sampel yang digunakan.

Pengumpulan data penelitian ini melalui wawancara dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul kemudian diolah Hasil analisis data selanjutnya disajikan serta diinterpretasikan dan yang terakhir diberi kesimpulan dan saran. Desain penelitian ini digunakan peneliti untuk menggambarkan dan menjelaskan efektivitas penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember.

Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:90). Populasi yang digunakan peneliti sebagai objek penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember yang berjumlah 189 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sehingga dapat mewakili populasinya, metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode purposive sampling. Sugiyono (2010), *purposive sampling* adalah teknik menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan.

Agar sampel dalam penelitian ini dapat mewakili populasi maka dapat ditentukan jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan rumus slovin (Umar, 2005) sebagai berikut :

$$\text{Jadi : } n = \frac{N}{1+(Ne^2)}$$

$$= n \frac{189}{1+(189 \times 0,1^2)}$$

$$= 65,397$$

$$= 65.$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi (dalam penelitian ini diambil populasi 189 orang)

e = Error level (tingkat kesalahan)

(catatan umumnya digunakan 1% atau 0,01% atau 0,05 10% atau 0,1)

Berdasarkan pedoman pengambilan sampel diatas, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 65 responden. Dengan keterbatasan waktu, tempat dan biaya maka penulis menggunakan tingkat kesalahan 10%.

Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode analisis deskriptif kualitatif yaitu menganalisis, menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi dan situasi dari berbagai data yang dikumpulkan, berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan (I Made Wirartha, 2006). Disebut kualitatif karena sifat data yang dikumpulkan bercorak kualitatif dan tidak menggunakan alat pengukuran. Sumber data yang utama dalam penelitian ini adalah kata-kata atau berupa tindakan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember dengan jumlah 65 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu karakteristik responden berdasarkan usia dan jenis kelamin.

Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Untuk memperoleh data maka dibuatlah kuisioner yang dikelompokkan dalam 4 butir pernyataan pada setiap variabel dan masing-masing diberi skor 1-5 yang bertujuan memperjelas gambaran terhadap masing-masing variabel.

Pembahasan

1. Keterampilan Teknis

Tabel Efektifitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
Keterampilan Teknis		1	2	3	4	5			
1.	Saya mampu mengoprasikan mesin-mesin kantor untuk mendukung penyelesaian pekerjaan.		1	19	31	14	253	3.89	Setuju
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat.			6	38	21	275	4.23	Setuju
3.	Saya selalu berpedoman pada ketentuan yang berlaku pada perusahaan.		1	6	36	22	274	4.22	Setuju
4.	Saya mampu bekerja dengan tekun untuk perusahaan.		1	7	33	24	275	4.23	Setuju
Total							16,57		
Rata-rata							4.1		

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa dari keempat pernyataan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan di PT Miratani Dua Tujuh Jember, nilai rata-rata tertinggi tampak pada pernyataan mengenai “saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat” dan “saya mampu bekerja dengan tekun untuk perusahaan” yaitu sebesar 4.23 yang berarti responden setuju dengan pernyataan tersebut. Nilai rata-rata terendah tampak pada pernyataan mengenai “saya mampu mengoprasikan mesin-mesin kantor untuk mendukung penyelesaian pekerjaan” yaitu sebesar 3,89 yang berarti bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Kepribadian / Penampilan

Tabel Efektifitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
Kepribadian/Penampilan		1	2	3	4	5			
1.	Saya selalu mengakui, berkata atau memberikan suatu informasi yang sesuai kenyataan dan kebenaran.		1	2	42	20	276	4.25	Setuju
2.	Saya datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan.			13	23	29	276	4.25	Setuju
3.	Saya menjaga kesehatan tubuh dan penampilan fisik sebaik-baiknya.			4	31	30	286	4.40	Setuju
4.	Saya memberi tahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja.				37	28	288	4.43	Setuju
Total							17.33		
Rata-rata							4.3		

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa dari keempat pernyataan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan di PT Miratani Dua Tujuh Jember, nilai rata-rata tertinggi tampak pada pernyataan

mengenai “saya memberi tahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja” yaitu sebesar 4.43 yang berarti responden setuju dengan pernyataan tersebut. Nilai rata-rata terendah tampak pada pernyataan mengenai “saya selalu mengakui, berkata atau memberikan suatu informasi yang sesuai kenyataan dan kebenaran” dan “saya datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan” yaitu sebesar 4.25 yang berarti bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Keterampilan Mengurus Tugas

Tabel Efektifitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
Keterampilan Mengurus Tugas		1	2	3	4	5			
1.	Saya mampu mengambil keputusan dengan cara dan pada waktu yang tepat.		1	6	45	13	265	4.08	Setuju
2.	Saya bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dikerjakan.			1	45	19	278	4.28	Setuju
3.	Saya mampu mandiri dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu intruksi dari atasan.		4	16	31	14	254	3.91	Setuju
4.	Saya mampu mengorganisir pekerjaan untuk mencapai tujuan dan target yang ditetapkan oleh perusahaan.			2	45	13	251	3.86	Setuju
Total							16.13		
Rata-rata							4.0		

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa dari keempat pernyataan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan di PT Miratani Dua Tujuh Jember, nilai rata-rata tertinggi tampak pada pernyataan mengenai “saya bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dikerjakan” yaitu sebesar 4.28 yang berarti responden setuju dengan pernyataan tersebut. Nilai rata-rata terendah tampak pada pernyataan mengenai “saya mampu mengorganisir pekerjaan untuk mencapai tujuan dan target yang ditetapkan oleh perusahaan” yaitu sebesar 3.86 yang berarti bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Hubungan Kerja

Tabel Efektifitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Skor	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
Hubungan Kerja		1	2	3	4	5			
1.	Saya mampu bersosialisasi secara baik dengan atasan terkait pekerjaan.		3	5	45	12	261	4.02	Setuju
2.	Saya mampu bersosialisasi secara baik dengan rekan sekerja terkait pekerjaan.			5	43	17	272	4.18	Setuju
3.	Saya mampu bersosialisasi secara baik dengan bawahan terkait pekerjaan.		1	9	38	17	246	3.78	Setuju
4.	Saya mampu bekerjasama dengan orang-orang dalam lingkungan perusahaan.			2	45	18	276	4.25	Setuju
Total							16.23		
Rata-rata							4.1		

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa dari keempat pernyataan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan di PT Miratani Dua Tujuh Jember, nilai rata-rata tertinggi tampak pada pernyataan mengenai “saya mampu bekerjasama dengan orang-orang dalam lingkungan perusahaan” yaitu sebesar

4.25 yang berarti responden setuju dengan pernyataan tersebut. Nilai rata-rata terendah tampak pada pernyataan mengenai “saya mampu bersosialisasi secara baik dengan bawahan terkait pekerjaan” yaitu sebesar 3.78 yang berarti bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, item pernyataan dalam keempat variabel yang terdiri dari keterampilan teknis, kepribadian / penampilan, keterampilan mengurus tugas dan hubungan kerja dinyatakan efektif dalam penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata perhitungan keseluruhan sebesar 4.14 termasuk dalam rentang skala antara 3.41 sampai 4.20 yang berarti efektif. Penilaian prestasi kerja pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember menerapkan metode DP2K sudah efektif berdasarkan keempat variabel penilaian prestasi kerja yang dapat diandalkan.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti dapat memberikan saran bagi PT Mitratani Dua Tujuh Jember. Perusahaan harus tetap mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan agar tidak menurun, karena dapat dilihat bahwa keempat variabel penilaian prestasi kerja dalam metode DP2K sudah efektif diimplementasikan pada perusahaan. Dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan maka akan berdampak baik pada kegiatan operasional perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asuti, Dyah Ayu Lestari Windi. 2006. *Penciptaan Sistem Penilaian Kinerja Yang Efektif Dengan Assessment Centre*, Yogyakarta. Program Studi Manajemen, Magister Sains FE UGM Yogyakarta
- Azhad, M. Naely, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: CV. Cahaya Ilmu.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalialia*. PT Gelora Aksara Pratma, Jakarta.
- Gaziel, Haim. 2008. *Principals' Performance Assessment: Empirical Evidence from an Israeli Case Study, Educational Management Administration & Leadership, July 2008; vol.36, 3:pp. 337-351*. SAGE Pub Journal.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Harsuko, Riniwati. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang. UB Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartawiria, Rizqinnafi. 2017. *Analisis Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja PT. X*, Universitas Telkom. Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom.
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mathis & Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penterjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Penerbit PT Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 10)*. Jakarta: Erlangga.
- Mayasari, Haryanti dan Hindiarto. 2012. *Penilaian Kinerja Berdasarkan Kompetensi dan KPI (Key Performer Indicator) Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Semarang*. Magister Profesi Psikologi Program Pasca Sarjana, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Noe, Raymond A., Hollendbeck, John R., dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing (edisi 6)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurjaman. 2014. *Manajemen Proyek, Cetakan Pertama*. Pustaka Setia: Bandung.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veitzhal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sirait, Justine T. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Steers, Richard M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Sururi, Saud dan Suryana. 2016. *Studi Efektivitas Penilaian Kinerja Kepala SMP Negeri*. Bandung Barat. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wardani, Fadlilah Kusuma. 2018. *Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja (DP2K) Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Level Pimpinan Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII*. FEB, Institut Pertanian Bogor.
- Wicaksono Janu, A. 2006. *Efektivitas Iklan Minuman Serbuk Jas-Jus didalam Menghasilkan Kesadaran merek*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.
- Wirartha, I Made. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, SP., MM, Eliana. 2010. *Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Dengan Efektifitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Campina Ice Cream Industri Kantor Cabang Parung, Bogor*. Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Padjadjaran.
- Yolanda, Ranita, dkk. 2015. *Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus : PTPN IV (PERSERO)-Kebun Tinjowan Simalungun)*, Sumatera Utara. Fakultas Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan.
- Yukl, Gary (1994). *Leadership in Organisations. Terjemahan Jusuf Udayana. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi 3*. Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Zainur, Muhammad. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.