

**PENERAPAN METODE *MANAGEMENT BY OBJECTIVE* DALAM  
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MAGANG PADA SIGER  
INNOVATION HUB BANDAR LAMPUNG**

**(Tugas Akhir)**

**Oleh**

**PRITA AYUNING FEBRIANA**



**PROGRAM D-III ADMINISTRASI PERKANTORAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
TAHUN 2022**

## **ABSTRAK**

### **PENERAPAN METODE MANAGEMENT BY OBJECTIVE DALAM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MAGANG PADA SIGER INNOVATION HUB BANDAR LAMPUNG**

Oleh

Prita Ayuning Febriana

*Management By Objective* merupakan metode penilaian kinerja karyawan magang pada Siger Innovation Hub yang paling efektif. Metode *Management By Objective* sendiri merupakan metode penilaian kinerja karyawan yang berfokus ke target yang dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan penilaian kinerja karyawan magang pada Siger Innovation Hub Bandar Lampung. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, dan study pustaka. Hasil dari penelitian ini ialah penilaian kinerja karyawan magang di Siger Innovation Hub menggunakan metode *Management By Objective*, dengan proses menetapkan tujuan organisasi, menetapkan tujuan departemen, membahas tujuan departemen, mendefinisikan hasil yang diharapkan, meninjau kerja, memberikan umpan balik.

**Kata Kunci** : Penerapan, Penilaian, Kinerja Karyawan, *Management By Objective*

## **ABSTRACT**

### ***APPLICATION OF MANAGEMENT BY OBJECTIVE METHOD IN PERFORMANCE ASSESSMENT OF INTERNSHIP EMPLOYEES AT SIGER INNOVATION HUB BANDAR LAMPUNG***

*By*

Prita Ayuning Febriana

*Management By Objective is the most effective method of assessing the performance of interns at the Siger Innovation Hub. The Management By Objective method itself is a method of evaluating employee performance that focuses on the targets achieved. This study aims to determine the application of performance appraisal of interns at the Siger Innovation Hub Bandar Lampung. This type of research is a qualitative descriptive research. Data collection techniques using in-depth interviews, observation, documentation, and literature study. The result of this research is the performance appraisal of interns at Siger Innovation Hub using the Management By Objective method, with the process of setting organizational goals, setting departmental goals, discussing departmental goals, defining expected results, reviewing work, providing feedback.*

**Word Key** : ***Implementation, appraisal, employee performance***

**PENERAPAN METODE *MANAGEMENT BY OBJECTIVE* DALAM  
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MAGANG PADA SIGER  
INNOVATION HUB BANDAR LAMPUNG**

Oleh

**Prita Ayuning Febriana**

**Tugas Akhir**

Sebagai Satu Syarat untuk Mendapatkan Gelar

**Ahli Madya (A. Md)**

Pada

Program Studi Administrasi Perkantoran

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**2022**

Judul Tugas Akhir : **PENERAPAN METODE *MANAGEMENT BY OBJECTIVE* DALAM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MAGANG PADA SIGER INNOVATION HUB BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Prita Ayuning Febriana**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1906061014

Program Studi : D-III Administrasi Perkantoran

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



2. Ketua Program Studi D-III Administrasi Perkantoran

*Damayanti*  
**Damayanti, S.AN., M.AB**  
NIP. 19810106200501 2002

MENGENSAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Damayanti, S.AN., M.AB  
NIP. 19810106200501 2002

*(Damayanti)*  
(.....)

Penguji Utama : Prasetya Nugeraha.,S.A.B.M.Si.  
NIP. 198907182019121001

*(Prasetya Nugeraha)*  
(.....)

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.  
NIP. 196108071987032001

Tanggal Lulus Ujian Tugas Akhir : 21 Juli 2022

## PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Tugas Akhir ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana/Ahli Madya), baik di Universitas Lampung maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan salam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Bandar Lampung, 10 Agustus 2022



nbuat pernyataan

**Prita Ayuning Febriana**

NPM :1906061014

## RIWAYAT HIDUP



Prita Ayuning Febriana, lahir di Kampung Tengah pada tanggal 20 Februari 2002. Anak kedua (2) dari pasangan Alm Bapak Suyono dan Ibu Binti Rohmatin, dan memiliki satu saudara. Penulis menempuh pendidikan formal yang dimulai dari Taman Kanak-Kanak (TK) Aisyiah dan menyelesaikannya pada tahun 2006, kemudian melanjutkan Sekolah Dasar pada tahun 2006 sampai 2013. Selanjutnya menempuh pendidikan di SMPN 1 Ambarawa yang diselesaikan pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Gading Rejo dengan jurusan IPS yang diselesaikan pada tahun 2019. Kemudian pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai Mahasiswa pada Program Studi Diploma III Administrasi Perkantoran Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Selama menempuh pendidikan di bangku perkuliahan, penulis aktif di dalam organisasi Koperasi Mahasiswa Universitas Lampung pada tahun 2019 pada bagian Admin, penulis juga aktif di dalam Organisasi Himpunan Mahasiswa Diploman (HMD) Administrasi Perkantoran sebagai Koordinator bidang akademik pada tahun 2021, dan sebagai Bendahara Umum pada tahun 2022. Kemudian penulis melakukan Praktik Kerja Lapangan di Siger Innovation Hub Bandar Lampung.

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucap Allhamdulillah , puji dan syukur terpanjatkan kepada Allah SWT atas nikmat dan karunianya. Dengan segala ketulusan hati saya persembahkan karya tulis ini kepada :

Ayahanda Suyono Alm. dan ibu Binti Rohmatin yang telah menjadi sumber semangat serta motivasi dan tak pernah hentinya selalu mendoakan untuk keberhasilan penulis serta pengorbanan yang tidak akan pernah terbayarkan oleh apapun.

Terimakasih kepada saudara saya yang telah memberikan keceriaan, serta doa yang tidak pernah hentinya untukku.

Terimakasih juga untuk sahabat-sahabat saya yang selalu memberikan saya semangat serta doanya.

Almamater tercinta, Universitas Lampung

## **MOTTO**

"You have yourself, and yourself enough"

{Prita Ayuning Febriana}

"Apapun yang menjadi takdirmu akan mencari jalannya sendiri"

{Ali bin Abi Thalib}

"No matter how hard it gets, we'll believe in our path"

{Bang Yedam}

## SANWACANA

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT, atas segala Rahmat dan Hidayahnya, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Laporan Tugas Akhir dengan Judul “PENERAPAN METODE *MANAGEMENT BY OBJECTIVE* DALAM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MAGANG DI SIGER INNOVATION HUB BANDAR LAMPUNG” ini disusun guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya Diploma III Program Studi Administrasi Perkantoran Universitas Lampung. Selama menyusun tugas akhir ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Damayanti, S.A.N., M.A.B selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, dan memberikan saran serta dukungan kepada penulis.
2. Ibu Damayanti, S.A.N., M.A.B selaku Ketua Program Studi Diploma III Administrasi Perkantoran Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Prasetya Nugraha selaku dosen penguji yang telah memberikan motivasi dan didikan selama ujian dan selama penulis melaksanakan kuliahnya di bangku pendidikan Universitas Lampung.
4. Orangtuaku, Bapak Suyono Alm. dan Ibu Binti Rohmatin yang terkasih dan tercinta, terimakasih atas dukungan dan doa sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
5. Ibu Dr. Syarief Makhya, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. Dedy Hermawan, M.Si selaku Wakil Dekan Akademik dan Kerja Sama.
7. Bapak Dr. Arif Sugiono, M.Si selaku Wakil Dekan Umum dan Keuangan.
8. Bapak Dr. Robi Cahyadi K, M.A selaku Wakil Dekan Kemahasiswaan dan Alumni.

9. Bapak Ikhwan Ferdian, S.Ak selaku CEO Siger Innovation Hub yang sudah memberikan kesempatan dan membimbing penulis dalam kegiatan magang.
10. Seluruh tim Manajemen Siger Innovation Hub Bandar Lampung.
11. Keluarga besar yang selalu memberikan semangat, arahan dan dukungan dengan keceriaan yang lucu penulis dari kecil hingga saat ini.
12. Kakak perempuanku, Andri yang menjadi inspirasi dan menjadi contoh yang baik untuk adik-adiknya. Semoga Allah memberikan kita umur yang panjang sehingga kita bersama-sama dapat menikmati keberhasilan kita dimasa depan.
13. Sahabat-sahabat kostan, Minarti, Dina, Luthfi, Rikko, Wahyu, Komang, Hisyam yang selalu ada di setiap kondisi.
14. Teman-teman satu angkatan Administrasi Perkantoran 2019 yang selalu memberikan semangat.
15. Almameter tercinta Universitas Lampung.
16. *Last but not least, i wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*

Akhirnya hanya kepada Allah penulis memohon agar mereka yang berjasa kepada penulis diberikan balasan yang berlipat ganda dan semoga tugas akhir ini memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin. Akhir kata, penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan kemampuan penulis. Penulis berharap semoga penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi banyak orang pembacanya.

Bandar Lampung, 10 Juli 2022

**Prita Ayuning Febriana**

NPM : 1906061014

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>PERNYATAAN</b> .....	vi
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	vii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>MOTTO</b> .....	ix
<b>SANWACANA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	vii
<b>1 PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.5 Teknik Pengumpulan Data .....	5
<b>II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1 Kinerja Karyawan .....	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	6
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	7
2.2 Penilaian Kinerja Karyawan .....	10

2.2.1 Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan .....	10
2.2.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan .....	12
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	14
2.2.4 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja .....	18
2.2.5 Metode Penilaian Kinerja .....	19
2.2.6 Proses Penilaian Kinerja .....	24
<b>III GAMBARAN UMUM LOKASI .....</b>	<b>26</b>
3.1 Gambaran Lokasi Penelitian .....	26
3.1.1 Logo Perusahaan .....	27
3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	30
3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	31
3.1.4 Tugas dan Deskripsi Pekerjaan .....	31
<b>IV PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
4.1 Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Magang .....	33
4.1.1 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan Magang .....	37
4.1.2 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawa Magang .....	38
4.1.3 Proses Penilaian Kinerja Karyawan Magang .....	44
<b>V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>48</b>
5.1 Kesimpulan .....	48
5.2 Saran .....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>50</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>51</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Kerja Karyawan Magang.....	40
Tabel 4.2 Absensi Karyawan Magang .....	42

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Logo Perusahaan .....	27
Gambar 3.2 Elemen Seed .....	28
Gambar3.3 Elemen Shood .....	28
Gambar 3.4 Elemen Tree .....	29
Gambar 3.5 Elemen Infinity.....	29
Gambar 3.6 Elemen Siger .....	30
Gambar 3.7 Struktur Organisasi Siger Innovation Hub .....	31
Gambar 4.1 <i>Timelline</i> tim tiktok .....	46
Gambar 4.2 Proses Monitoring .....	47

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Saat ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berkembang, kebutuhan akan sumber daya manusia yang terampil sesuai dengan bidangnya yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan juga semakin meningkat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini berkaitan dengan cara pemeliharaan perusahaan terhadap semangat kerja karyawannya untuk mengoptimalkan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Supaya proses tersebut berjalan lancar dan seimbang maka diperlukan suatu penilaian kinerja untuk menjadi pemicu peningkatan semangat kerja karyawan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Akan tetapi, tujuan tersebut sering tidak tercapai karena banyak perusahaan yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik. Dampaknya adalah demotivasi kerja dan turunnya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat

dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja, hasil dari keseluruhan proses seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan demi membangun perusahaan (Ardana, 2014).

Penilaian kinerja dilakukan antara atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja karyawan dalam setahun terakhir. Namun, yang paling penting, penilaian kinerja karyawan yang bagus adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja (Indria, 2015).

Penilaian kinerja menurut Mondy (2012), merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Desler (2013) penilaian kinerja adalah semacam cara yang dapat mendirikan pengertian bersama tentang digapai dan pengelolaan apa saja yang perlu ditingkatkan dalam jangka singkat maupun jangka lama. Penilaian kinerja adalah sebuah cara yang paling dibutuhkan dalam suatu formasi, penilaian kinerja dapat mengukur efektifitas kinerja dari tiap pekerja dalam waktu tertentu.

Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Salah satu pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yaitu adanya sistem penilaian terhadap kinerja yang disebut dengan penilaian kinerja. Penilaian tersebut adalah suatu proses penilaian yang sistematis yang terarah dan

terpadu dalam menilai keseluruhan unsur-unsur yang dimiliki oleh karyawan sebagai pekerja yang produktif (Ardana, 2014).

Penilaian kinerja ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan (Mangkuprawira, 2012).

Pandemi covid-19 yang menjadi wabah diseluruh dunia menyebabkan semua sektor yang ada menjadi lemah, dengan terjadinya pandemi covid-19 ini mengakibatkan banyak negara di dunia melakukan *lockdown*, semua warganya dibatasi untuk tidak keluar rumah. Indonesia juga termasuk negara yang mewajibkan masyarakatnya untuk tidak keluar rumah. Hal ini menjadikan perekonomian masyarakat menjadi lemah karena banyak mata pencaharian yang membeku, yang mengakibatkan teknologi sosial media menjadi salah satu sumber untuk mencari peluang pekerjaan agar mendapatkan pundi-pundi uang. Sumber daya manusia yang kurang terampil terhadap perkembangan teknologi menjadi susah untuk beradaptasi dan akan tertinggal. Sumber Daya Manusia tersebut membutuhkan bantuan dari pihak yang bisa membantu menghadapi kesulitan. terlebih lagi dalam dunia bisnis, ketika pebisnis tersebut tidak dapat mengikuti perkembangan teknologi maka bisnisnya akan terancam, wajib bagi pebisnis menjadikan perkembangan teknologi tersebut menjadi peluang agar bisnisnya bertambah pesat.

Siger Innovation Hub merupakan salah satu perusahaan *startup* di Bandar Lampung atau perusahaan rintisan yang bergerak dibidang inkubasi bisnis yang berbasis koperasi. Siger Innovation hub hadir sebagai lembaga inkubator bisnis yang menjadi wadah pengembangan bisnis dengan konsep kolaborasi. Siger Innovation Hub hadir untuk membantu para pebisnis kecil dalam menghadapi masalah, seperti dengan perkembangan teknologi seperti sosial media dan sumber daya manusia dalam bisnis tersebut kurang kompeten maka tugas Siger Innovation Hub adalah untuk mengoptimalkan pengelolaan sosial media agar menjadi peluang besar. Siger Innovation Hub sendiri mempunyai program magang karena dapat membantu tim

Siger Innovation Hub sendiri, perusahaan memberi kesempatan kepada anak muda yang belum mempunyai pengalaman untuk bisa terjun langsung ke dunia pekerjaan, menjadikan anak muda sebagai bank talent Siger Innovation Hub, dan terdapat lebih banyak karyawan magang yang berada di SigerHub dibandingkan karyawan tetapnya. Maka dari itu diperlukan adanya penilaian kinerja karyawan magang pada perusahaan. Pelaksanaan penilaian kinerja pada SigerHub guna mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan magang agar meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja karyawan tersebut. Dari penilaian kinerja paling tidak karyawan magang akan mengetahui sampai dimana kinerja mereka.

Siger Innovation Hub tentunya harus terus menerapkan penilaian kinerja karyawannya, karena penilaian kinerja sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk lebih lanjut mengetahui penerapan penilaian kinerja karyawan magang maka penulis melakukan penelitian Tugas Akhir dengan judul "**Penerapan Metode *Management By Objective* Dalam Penilaian Kinerja Karyawan Magang pada Siger Innovation Hub Bandar Lampung**".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok rumusan masalah penelitian ini adalah "Bagaimana Penerapan Metode *Management By Objective* Dalam Penilaian Kinerja Kaeyawan Magang pada Siger Innovation Hub Bandar Lampung".

## **1.3 Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan penulisan tugas akhir ini adalah untuk mengetahui penerapan penilaian kinerja karyawan magang pada Siger Innovation Hub Bandar Lampung.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penulisan tugas akhir ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan

mengenai pelaksanaan penilaian kinerja karyawan magang pada Siger Innovation Hub Bandar Lampung.

## 2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana ilmu yang bermanfaat serta memberikan kontribusi dalam pengambilan teori pelaksanaan kinerja karyawan suatu perusahaan.

### **1.5 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Pada penelitian ini peneliti menggunakan 4 teknik pengumpulan data, yaitu:

#### 1 Teknik Observasi

Teknik observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tertentu yang diperoleh dengan baik dengan melakukan pengamatan langsung pada Siger Innovation Hub Bandar Lampung

#### 2 Teknik Dokumentasi

Teknik ini merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, atau gambar. Studi dokumen merupakan pendukung pelengkap dari data yang diperoleh.

#### 3 Teknik Wawancara

Teknik wawancara merupakan teknik yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang mendalam. Cara ini dilakukan untuk menunjang data yang diperoleh dengan tanya jawab langsung.

#### 4 Teknik Study Pustaka

Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kinerja Karyawan

#### 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Syafriana, 2017).

Menurut Hasibuan (2013) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi.

Menurut Anwar (2016) kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lain mengenai kinerja adalah tingkat hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau intitusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Ayun (2011) adalah:

- a Perilaku Pemimpin. Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja

yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinannya maupun para karyawan dengan kinerja yang dihasilkan. Setiap pemimpin mempunyai kewenangan dan tanggung jawab dalam menentukan seluruh kegiatan diperusahaan. Setiap manajer atau pimpinan organisasi tertentu memiliki tanggung jawab yang besar dalam seluruh proses yang biasanya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan para pegawai yang berada dalam kewenangannya, sehingga dibutuhkan kemampuan dan keterampilan yang tinggi untuk memimpin karyawannya dalam perusahaan.

- b Kejelasan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai.
- e Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- g Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.
- i Motivasi menempati tempat yang penting dan posisinya berada dalam proses manajemen secara keseluruhan. Motivasi diperlukan karena sifat manusia yang membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Pengertian Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di

dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat yang berbeda. Motivasi karyawan adalah salah satu fungsi yang setiap manajer harus melakukan bersama dengan fungsi manajerial lainnya. Seorang manajer harus berfungsi sebagai teman dan motivator dari bawahannya. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan karyawan non-termotivasi. Banyak perusahaan mengaku kesulitan untuk memotivasi karyawannya, namun hal ini memang seperti lebih mudah diucapkan daripada dilakukan. Setiap karyawan memiliki kesukaan dan kebutuhan masing-masing, sehingga mereka juga memiliki motivasi yang berbeda satu sama lain.

Tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain atau bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Dalam konteks ini, motivasi menjelaskan suatu aktifitas manajemen atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif. Dari pendapat-pendapat di atas dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin bertugas untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawannya dengan cara menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat agar karyawan mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan menghasilkan tenaga yang efektif (Ardana, 2012).

Berikut ini beberapa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menurut Martoyo (2015):

- a Karyawan termotivasi akan lebih produktif.

Jika karyawan puas dan senang maka dia akan melakukan pekerjaannya dengan cara yang sangat mengesankan, dan kemudian

hasilnya akan baik. Disisi lain karyawan termotivasi akan memotivasi karyawan lain di kantor. Ini sangat penting karena pada akhirnya akan membangun budaya perusahaan yang penuh motivasi.

b Pengambil keputusan dan harapan praktis.

Penting untuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, tapi buat harapan yang realistis dalam proses. Karyawan yang memiliki motivasi untuk mengembangkan perusahaan biasanya dapat menyampaikan pendapatnya mengenai apa yang harus dia dan timnya lakukan tanpa perlu instruksi dari atasan.

## **2.2 Penilai Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan. Kegiatan penilaian kinerja karyawan ini sudah menjadi hal umum khususnya di perusahaan besar. Program ini dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja yang ada sehingga dapat segera mengambil tindakan bila terdapat hal yang menyimpang dari penilaian kinerja tersebut. Selain itu penilaian kinerja karyawan juga mendorong para karyawan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerjanya demi perusahaan (Surya D, 2013).

Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. Prestasi yang dicapai ini akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalan. Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian

dikenal dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengirim pesan dengan penerima pesan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada (Surya D, 2013).

Penilaian prestasi kerja menurut Widodo (2012) adalah proses untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Siagian (2012), menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para karyawan yang di dalamnya terdapat berbagai faktor seperti:

1. Penilaian dilakukan pada manusia sehingga disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai.

Penilaian kinerja menurut Mondy (2012), merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan Mejia (2012) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
2. Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk.
3. Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan diorganisasi yang bersangkutan.

### **2.2.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Wibowo (2017) menyatakan bahwa “meningkatkan bahwa orang sering sekali lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya *performance appraisal*.” Menurut harvad penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya organisasi.
2. Mendefenisikan tujuan, target, dan sasaran untuk priode yang akan datang.
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaikat dengan pengupahan.
6. Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
7. Mendapat kesenangan khusus.
8. Menyepakati tujuan pengupahan.
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
10. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan
11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.

12. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya.
13. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Sedermayanti (2017) menyatakan bahwa “manfaat kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja.  
Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.  
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.  
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka
4. Penyesuaian kompensasi

Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi.

Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi\

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang pegawai. Dan mungkin saja adanya kesalahan dalam proses merekrut dan seleksi pegawai baru yang ingin melamar pekerjaan.

### **2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Hadari (2014) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

- a Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang.
- b Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu menurut Malayu S (2014), penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

- a Mengetahui pengembangan, yang meliputi:
  - 1. Identifikasi kebutuhan pelatihan.
  - 2. Umpan balik kinerja.
  - 3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- b Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi:
  - 1. Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan.
  - 2. Pengakuan kinerja karyawan.
  - 3. Pemutusan hubungan kerja.
  - 4. Mengidentifikasi yang buruk.
- c Keperluan perusahaan, yang meliputi:
  - 1. Perencanaan sumber daya manusia.
  - 2. Menentukan kebutuhan pelatihan.
  - 3. Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan.
  - 4. Informasi untuk identifikasi tujuan.
  - 5. Evaluasi terhadap system sumber daya manusia.
  - 6. Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

Menurut Payaman (2015) kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- 1. Posisi Tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.
- 2. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upahnya-bonus atau kompensasi lainnya. Banyak perusahaan mengabdikan sebagian atau semua dari bonus dan peningkatan upah mereka atas dasar penilaian kinerja.
4. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.
5. Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
6. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.
7. Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.
8. Defisiensi proses penempatan karyawan. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen sumber daya manusia.
9. Ketidak akuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan didalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia atau system informasi manajemen sumber daya manusia. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan. Kinerja yang lemah mungkin merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang

kurang tepat. Melalui penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan ini. Artinya, jika uraian pekerjaan tidak tepat, apalagi tidak lengkap, wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang, jalur pertanggungjawaban kabur dan berbagai kelemahan lainnya akan berakibat pada prestasi kerja yang kurang memuaskan.

11. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
12. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi. Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen sumber daya manusia mungkin mampu menyediakan bantuan.
13. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja. Departemen sumber daya manusia biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.
14. Umpan balik ke sumber daya manusia. Kinerja baik atau jelek di seluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen sumber daya manusia berfungsi.

Perusahaan tidak cukup hanya mempunyai sistem penilaian tetapi sistem tersebut harus efektif, diterima, dan dapat digunakan dengan baik. Dengan kondisi seperti itu, penilaian kinerja dapat mengidentifikasi apa yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berhubungan dengan analisis pekerjaan dan desain, perencanaan sumber daya manusia, struktur karyawan, pelatihan dan pengembangan, dan perencanaan karier (Abdurrahman, 2015).

### 2.2.4 Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibun, unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi. Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan karyawan.
2. Kedisiplinan. Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturanyang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksiyang diberikan kepadanya.
3. Kreativitas. Penilaian kemampuan karywan dalam mengembangkankreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna
4. Bekerja sama. Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain secara vertikal atau horisontaldidalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebihbaik.
5. Kecakapan. Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
6. Tanggung jawab. Penilaian kesediaan karyawan dalam memper tanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Indikator-indikator kinerja menurut Simamora (2014), yaitu:

1. Loyalitas adalah Kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
2. Tanggung Jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
3. Ketrampilan adalah Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan

### 2.2.5 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Dessler berbagai metode yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja karyawan ataupun anggota, namun setiap metode memiliki indikator yang berbeda dan memiliki kecenderungan terhadap satu sisi. Secara garis besar metode penilaian pekerjaan dapat diklasifikasikan menjadi 3, yaitu;

#### a. Metode Penilaian Mengacu pada Norma

Metode ini merupakan metode yang paling sederhana karena penilaiannya secara keseluruhan didasarkan pada kinerja yang terbaik. Penilaian dilakukan secara tunggal dan secara subjektif. Ada beberapa metode penilaian yang termasuk dalam kelompok metode ini, antara lain :

##### 1. Metode Ranking

Metode Ranking merupakan suatu metode penilaian kinerja yang berdasarkan urutan dari yang terbaik hingga yang terendah yang disusun secara keseluruhan. Metode ini terdiri dari dua macam, yaitu; Metode Ranking langsung: Metode ini cocok diterapkan pada perusahaan yang memiliki skala kecil karena dalam perusahaan besar akan sulit jika harus mengurutkan peringkat satu persatu dari sekian banyak karyawan dengan metode ini.

Metode Ranking Alternatif: Metode ini hampir sama dengan metode ranking langsung, namun dalam metode ini, penyusunan terbagi menjadi 2 bagian yaitu kinerja terbaik dan kinerja terburuk. Penyusunan dilakukan secara kelompok bukan satu persatu lagi, bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, maka ia berada diperingkat atas pada bagian kinerja terbaik, namun untuk karyawan yang kinerjanya buruk, maka ia berada diperingkat bawah pada bagian kinerja terburuk.

##### 2. Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison*)

Dalam metode ini digunakan untuk perusahaan yang memiliki pegawai/karyawan yang sedikit. Metode ini membandingkan

individu dengan individu lain, urutan peringkat dapat diperoleh dari berapa kali seseorang terpilih menjadi yang terbaik dari pasangannya.

### 3. Distribusi Paksaan (*forced distribution*)

Istilah distribusi paksaan menggambarkan format penilaian dimana penilai dipaksa mendistribusikan karyawan yang dinilai kepada beberapa kategori kinerja. Metode ini digunakan apabila sulit untuk mengurutkan peringkat masing masing karyawan karena ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang sama.

#### b. Penilaian Standar *Absolut*

Dalam menilai kinerja para pegawai/karyawan, metode ini menggunakan standar *absolute*, yaitu dengan cara mengevaluasi pegawai dengan mengkaitkan dan mempertimbangkan beberapa faktor tertentu. Yang termasuk dalam metode penilaian Standar absolut antara lain:

##### 1. Skala Grafik

Metode ini mulai diperkenalkan pada tahun 1920-an. Pada metode ini, penilai menentukan dimensi kinerja yang akan dinilai. Penilaian dilakukan pada beberapa faktor yang meliputi yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, kepribadian, kehadiran, loyalitas, kesetiaan, inisiatif, dll.

##### 2. Metode Kejadian Kejadian Kritis (*critical incident*)

Kejadian kritis merupakan kondisi dimana seorang manajer/supervisor/pimpinan melakukan pencatatan terhadap setiap tindakan keseharian karyawan yang memberikan dampak positif maupun negatif secara signifikan terhadap efektivitas sebuah bagian/departemen sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kinerja seorang karyawan. Misalnya mengenai inisiatif, kehadiran, kepribadian, kerjasama, dll.

3. Skala Penilaian Berdasarkan Perilaku (*Behavioraly Anchored Rating Scales*).

Metode ini merupakan penggabungan antara metode pendekatan kejadian kritis dengan skala grafik. Dari penggabungan dua metode ini menghasilkan penilaian yang lebih efisien baik bagi karyawan maupun manajer.

c. Metode Penilaian Berdasarkan Output

Penilaian kinerja pada metode ini lebih mengacu pada hasil pekerjaan namun tidak mengabaikan analisis pekerjaan sebagai dasar penilaian kinerja. Ada 4 jenis dalam metode ini, antara lain:

1. *Management by Objective*(MBO)

Penilai pada metode ini adalah orang-orang yang berpengalaman dan berkinerja tinggi yang dapat mengembangkan strategi mereka sendiri. Cara kerja dari metode ini adalah bagaimana suatu sasaran dapat tercapai dengan mengurangi ambiguitas dan juga hambatan yang mungkin dapat menghalangi tercapainya sasaran. Penilaian yang dilakukan dapat secara sederhana maupun secara rumit, bergantung pada kebutuhan sasaran yang akan dicapai. Atasan dan bawahan akan sama-sama melakukan evaluasi atas kegagalan yang mungkin terjadi dan kemudian memutuskan sasaran-sasaran baru yang dimungkinkan bagi sasaran yang belum tercapai sebelumnya. Ratarata sistem MBO membutuhkan waktu 2 tahun sesudah penerapannya untuk berjalan dengan efektif. Proses MBO adalah sebagai berikut:

- a) Analisis Pekerjaan, para bawahan dan atasan bersama-sama melakukan meninjauan atas deskripsi pekerjaan.
- b) Menetapkan Standar Kinerja, berdasarkan deskripsi pekerjaan, para bawahan dan atasan bersama-sama menentukan standar kinerja.

- c) Penetapan Sasaran, para bawahan dan atasan bersama-sama menatapkan sasaran.
- d) Penilaian Kinerja, para bawahan dan atasan menggunakan sasaran tersebut sebagai dasar untuk melakukan penilaian pekerjaan.

Pemakaian konsep *Management by Objectives* dalam evaluasi kinerja dikemukakan pertama kali oleh Douglas Mc Gregor pada tahun 1957. Ia mengkritik evaluasi kinerja tradisional yang pada masa itu berfokus pada kepribadian dan sifatsifat pribadi karyawan di dalam artikelnya. Ia menyarankan mengubah sistem tersebut dan menggunakan konsep *Management by Objectives*. Penilaian kinerja karyawan dengan metode *Management by Objectives* mewajibkan karyawan untuk menyusun konsep target jangka pendek dan kemudian mendiskusikannya dengan manajer. Jika diterima oleh manajernya, target tersebut menjadi tolok ukur penilaian kinerja karyawan tersebut. Penilaian kinerja karyawan dengan metode *Management by Objectives* dapat dilaksanakan pada pekerjaan yang output-nya dapat diukur secara kuantitatif, seperti karyawan bagian pemasaran, kinerjanya dapat diukur salah satunya dengan menghitung jumlah penjualan.

Manajemen tujuan (*Management by Objectives*), mengharuskan para manajer untuk menetapkan tujuan-tujuan terukur yang spesifik untuk setiap karyawan berdasarkan hasil diskusi dengan karyawan tersebut, lalu secara periodik membahas kemajuan tujuan-tujuan tersebut. Penerapan metode *Management by Objectives* terdiri dari enam langkah. Berikut ini langkah-langkah penerapan metode *Management by Objectives* dalam menilai kinerja karyawan:

1. Menetapkan tujuan organisasi. Menyusun rencana keseluruhan organisasi untuk tahun depan dan menetapkan tujuan spesifik perusahaan berdasarkan pada rencana strategis perusahaan.
  2. Menetapkan tujuan departemen. Kemudian, kepala departemen mengambil tujuan-tujuan perusahaan (seperti meningkatkan keuntungan 2004 sampai 20%) dan, dengan superioritas mereka, menetapkan bersama-sama tujuan departemen mereka.
  3. Membahas tujuan departemen. Kepala departemen mendiskusikan tujuan departemen dengan semua bawahan, biasanya pada rapat seluruh departemen. Mereka bertanya pada karyawan untuk menetapkan tujuan awal individual mereka sendiri; dengan kata lain, bagaimana setiap karyawan memberikan kontribusi pada tujuan departemen mereka.
  4. Mendefinisikan hasil yang diharapkan (menetapkan tujuan perorangan). Kepala departemen dan bawahannya menetapkan target kinerja individual jangka pendek.
  5. Meninjau kinerja. Kepala departemen membandingkan kinerja aktual dan target dari setiap karyawan.
  6. Memberikan umpan balik. Kepala departemen dan karyawan mendiskusikan dan mengevaluasi kemajuan terakhir.
2. Pendekatan Standar Kinerja (*Work Standard*)

Metode ini mengacu pada kinerja karyawan, yakni membandingkan antara kinerja setiap karyawan dengan standar kinerja yang diharapkan. Metode ini lebih menekan pada pengujian kinerja dari masing-masing karyawan.

### 3. Pendekatan Indeks Langsung

Pendekatan ini mengukur kinerja dengan kriteria impersonal obyektif, seperti produktivitas, absensi dan keluar-masuknya karyawan. Ukuran-ukuran itu juga dapat dipecah menjadi ukuran kuantitas yang dihasilkan dalam suatu waktu tertentu.

### 4. Catatan Prestasi

Metode ini dilakukan oleh sebuah tim yang terdiri dari pakar yang memiliki kompetensi pada bidang yang dinilai untuk menilai kinerja para profesional.

#### d.360 *Degree Feedback*

Menurut Dessler (2015) Metode 360 derajat merupakan penilaian kinerja multiscrore yaitu proses penilaian yang dilakukan oleh atasan (*downward appraisal*), rekan sejawat (*peer appraisal*), dan diri sendiri (*self appraisal*). Metode 360 derajat merupakan penilaian kinerja seorang karyawan tidak hanya dinilai dari atasan langsung, akan tetapi penilaian kinerja juga diambil dari rekan kerja satu level dan bawahan langsung dari pegawai tersebut. Metode penilaian 360 derajat memberikan pemahaman terhadap individu mengenai bagaimana efektivitasnya sebagai karyawan kolega berdasarkan pandangan orang lain.

#### **2.2.6 Proses Penilaian Kinerja**

Menurut Ivancevich (2012), kemampuan menghasilkan data yang akurat dan reliable akan meningkat jika mengikuti suatu proses sistematis yang terdiri dari 6 (enam) langkah, yaitu :

- a. Mengadakan standar kinerja untuk setiap posisi dan criteria evaluasinya.
- b. Mengadakan kebijaksanaan evaluasi kinerja berkaitan dengan kapan penilaian dilakukan, seberapa sering dan siapa yang harus menilai.
- c. Memiliki penilaian yang mengumpulkan data kinerja karyawan.
- d. Memiliki penilaian yang mengevaluasi kinerja karyawan.

- e. Mendiskusikan evaluasi tersebut dengan karyawan.
- f. Membuat keputusan dan menyimpan hasil evaluasi tersebut.

Dimensi kinerja atas karyawan yang dinilai disebut dengan criteria evaluasi. Menurut Ivancevich (2012), suatu criteria yang efektif harus memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Relevan yaitu Suatu pengukuran kinerja harus sesuai dengan output aktual.
- b. Sensitivitas yaitu Suatu kriteria harus dapat mencerminkan perbedaan antara orang yang berkinerja tinggi dan yang berkinerja rendah.
- c. Praktis yaitu Kriteria harus mudah diukur, dan pengumpulan data dilakukan secara efisien.

Menurut Ivancevi beberapa pertimbangan yang dapat digunakan dalam menentukan waktu pelaksanaan penilaian kinerja, yakni :

- a. Dapat dilakukan secara arbitari, artinya waktu pelaksanaan penilaian kinerja dapat ditentukan secara sembarang.
- b. Setiap karyawan dievaluasi dengan jadwal tunggal.
- c. Jadwal evaluasi adalah pada suatu saat penyelesaian dari suatu siklus tugas

### III. GAMBARAN UMUM LOKASI

#### 3.1 Gambaran Lokasi Penelitian

Siger Innovation hub atau sigerhub merupakan lembaga inkubator bagi startup, koperasi, dan UMKM yang berfungsi sebagai wadah pengembangan usaha dengan konsep kolaborasi. Berdiri pada tahun 2019, saat ini terdapat 74 tenant yang telah bergabung dengan sigerhub dari hampir 200 tenant yang telah mendaftar. Dengan tim yang telah dibentuk, Sigerhub memiliki visi menciptakan dan mengembangkan hingga 1000 wirausahawan baru di setiap provinsi di pulau Sumatera.

Tenant Sigerhub berkomitmen untuk diinkubasi selama 6-12 bulan dengan mentor terbaik di bidangnya dan memberikan bimbingan dalam kurun waktu 2 tahun. Tujuan utama dari Sigerhub adalah membimbing dan mengembangkan tenant secara berkelanjutan serta menyediakan dana dan fasilitas investasi baik dari koperasi maupun sumber lainnya.

Sigerhub saat ini berbentuk Perseroan Terbatas (PT) bernama PT. LOKAL PUNYA KARYA No AHU-0005115.AH.01.01 tahun 2021. Sigerhub yang mengusung slogan "*Innovate-Collaborate-Grow*" ini akan memfasilitasi *tenant* dengan *Talent Hub* berupa *Talent Hunting*, *Talent Scouting*, *Talent Building*, dan *Business Matchmaking*. Kemudian menginkubasi *tenant* dengan *Basic Class* berupa materi kelas tahap awal oleh seluruh *mentor*, *door to door mentor* yaitu konsultasi langsung dengan *mentor*, materi kelas lanjutan sesuai kebutuhan (*Advance Class*), menyusun dan latihan *pitching* persiapan ke investor dan proses legalitas usaha, materi tambahan sesuai kebutuhan yang diberikan mentor tamu (*Talkshow*), dan *tenant* yang memenuhi persyaratan akan melakukan proses *pitching* ke investor (*Funding*). Usai jalani inkubasi, *tenant* akan dibawa ke tahap *Funding* dan Akses

Pasar yang meliputi *Pra Pitching*, *Demo Day*, *Investor Pitch*, Pameran Bisnis, dan Ekspor.

Sigerhub memfasilitasi tenant dengan menghadirkan mentor-mentor yang berasal dari berbagai macam jenis bisnis dengan pengalaman yang mumpuni, yang akan membantu tenant dalam memperluas wawasan bisnis. Sampai dengan sekarang, Sigerhub telah menerima dan menginkubasi 5 *tenant* dari 20 pendaftar di *Batch 1*, 25 *tenant* dari 50 pendaftar di *Batch 2*, dan 44 *tenant* dari 119 pendaftar di *Batch 3*. Pencapaian-pencapaian yang telah diperoleh Sigerhub antara lain menjadi salah satu dari 5 Mitra Inkubator terpilih LPDB-KUMKM tahun 2020 mewakili Sumatra dengan rangking kinerja inkubator terbaik 1 mitra LPDBKUMKM; Salah satu dari 8 Mitra Inkubator terpilih LPDB-KUMKM tahun 2021 mewakili Sumatra dari 63 inkubator pendaftar se-Indonesia; dan, 2 *tenant* terbaik Sigerhub tahun 2020 mendapatkan pembiayaan dari Koperasi mitra LPDBKUMKM senilai masing-masing Rp 250 juta.

### 3.1.1 Logo Perusahaan

Logo Siger Innovation Hub dapat dilihat pada website resmi SigerHub



**Gambar 3.1** Logo Siger Innovation Hub

*Sumber : Data milik Siger Innovation Hub*

Logo Siger Innovation Hub memiliki beberapa elemen yang digabung, berikut arti elemen-elemen yang ada di logo Siger Innovation Hub:

### 1. Makna elemen *Seed*

*Seed* melambangkan awal, ruangan di mana banyak hal bisa bangkit dan tumbuh.



**Gambar 3.2** Elemen Seed

Sumber : Data milik Siger Innovation Hub

### 1. Makna elemen *Shoot*

*Shoot* menggambarkan proses, proses dimana hal-hal kecil bisa tumbuh menjadi sesuatu yang lebih besar.



**Gambar 3.3** Elemen Shoot

Sumber : Data milik Siger Innovation Hub

## 2. Makna logo *Tree*

*Tree* melambangkan kebesaran, kesuksesan, dan kedewasaan.



**Gambar 3.4** Elemen Tree

Sumber : Data milik Siger Innovation Hub

## 3. Makna logo *Infinity*

*Infinity* menggambarkan kesinambunga, proses yang akan selalu terjadi secara iteratif dari benih, pucuk dan pohon.



**Gambar 3.5** Elemen Infinity

Sumber : Data milik Siger Innovation Hub

## 2. Makna logo Siger

Siger menggambarkan ciri khas Lampung, melambangkan budaya yang megah dan agung.



**Gambar 3.6** Elemen Siger

*Sumber :Data milik Siger Innovation Hub*

### 3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun Visi dan Misi Siger Innovation Hub adalah sebagai berikut

1. Visi : menumbuhkan dan mengembangkan satu juta pengusaha baru di Indonesia
2. Misi
  - a. Menumbuhkan dan Mempertemukan Pengusaha Baru dengan Tim terbaik di bidangnya.
  - b. Memberikan Program Inkubasi Bisnis bagi Pengusaha Baru.
  - c. Memberikan Akses Pendanaan dan Akses Pasar Kepada Bisnis Binaan.

### 3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi sigerhub yang disebut Siger Innovation Hub Team merupakan suatu bentuk urutan atau daftar yang memiliki fungsi sebagai suatu upaya dalam menjelaskan tugas dan fungsi dari setiap komponen penyelenggara instansi terkait. Berikut adalah struktur organisasi dari Sigerhub:



**Gambar3.7** Struktur organisasi Siger Innovation Hub

*Sumber : Siger Innovation Hub*

### 3.1.4 Tugas dan Deskripsi Pekerjaan

#### 1. Chief Executive Officer

*Chief Executive Officer* bertanggung jawab untuk membuat keputusan besar demi keberlangsungan perusahaan. Selain itu peran *Chief Executive Officer* mencakup beberapa hal seperti, merancang dan mengkomunikasikan visi perusahaan, merekrut anggota tim, dan membangun hubungan dengan investor.

#### 2. Chief Marketing Officer

*Chief Marketing Officer* bertanggung jawab dalam urusan marketing atau pemasaran. meliputi riset pasar dan strategi kehumasan untuk menjaga citra perusahaan di mata publik. Secara umum lingkup kerja *Chief Marketing*

*Officer* meliputi, mengembangkan strategi pemasaran, melaksanakan riset pasar dan menjaga citra perusahaan.

### 3. Chief Operating Officer

*Chief Operating Officer* bertanggung jawab atas segala hal yang berkaitan dengan operasional perusahaan, seperti membuat bisnis model awal, menyusun pitch deck pertama, menjabarkan deskripsi pekerjaan seluruh karyawan, dan sebagai penghubung antara karyawan dan *Chief Executive Officer*.

### 4. Chief Partnership Officer

*Chief Partnership Officer* bertanggung jawab untuk membangun relasi yang kuat, baik itu dengan Mentor, Tenant dan perusahaan atau instansi luar. *Chief Partnership Officer* juga bertugas untuk menganalisis calon mitra yang akan bergabung dengan perusahaan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat penulis tarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Penilaian kinerja karyawan bagi Siger Innovation Hub merupakan elemen yang sangat penting, dengan mengetahui sejauh mana kinerja karyawan yang mereka keluarkan untuk perusahaan dapat menjadi evaluasi kedepannya agar perusahaan mencapai tujuannya.
2. Penilaian kinerja karyawan magang di Siger Innovation Hub menggunakan metode *Management By Objective*, dengan proses sebagai berikut:
  - a. Menetapkan tujuan organisasi
  - b. Menetapkan tujuan departemen
  - c. Membahas tujuan departemen
  - d. Mendefinisikan hasil yang diharapkan
  - e. Meninjau kerja
  - f. Memberikan umpan balik
3. Ketika penilaian kinerja karyawan magang di Siger Innovation Hub dilakukan terlihat bahwa terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan target atau tugasnya, tetapi tidak semua karyawan lalai, banyak juga yang dapat menyelesaikan target atau tugas yang telah diberikan.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Siger Innovation Hub
  - a. Agar dapat lebih disiplin saat melakukan penilaian kinerja karyawan, seperti pada saat jadwalnya laporan mingguan dan bulanan agar tidak terlewatkan.
  - b. Siger Innovation Hub diharapkan lebih loyal terhadap karyawan magang agar menjadi motivasi karyawan magang untuk lebih giat dalam menyelesaikan target atau tugas yang diberikan.
  - c. Meningkatkan komunikasi antara atasan dengan karyawan magang, karena komunikasi penting untuk meningkatkan kinerja agar tidak terdapat salah paham antara keduanya.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menggunakan metode selain *Management By Objective* dalam penelitian mengenai penilaian kinerja karyawan diantaranya seperti menggunakan metode 360 degree feedback, metode ranking, dan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2012). . *I Komang Ardana, dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012) Hal. 125 10 9. 9–34.*
- Ayun, Q. (2011). Penilaian Kinerja ( Performance Appraisal ) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 2(3), 74–88.
- Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar. 2005.
- Fathoni, Abdurrahman. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2015.
- Halsey dalam Arwani dan Ashari. (2014). ( Studi pada Karyawan Tetap PT . Aggiomultimex ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Ilmi, I. N., & Yuvati, R. (2021). *Program studi manajemen stie PGRI dewantara jombang 2021. 1761035.*
- Nofia, I. (2019). *Pelayanan Administrasi dan Pengelolaan Arsip Instalasi Farmasi Rumah Sakit Nahdlatul Ulama*
- Putri, I. A. (2019). *Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Adam Bengkulu.*  
<http://repository.iainbengkulu.ac.id/4367/>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business*

### **Rujukan Elektronik**

[www.sigerhub.co.id](http://www.sigerhub.co.id) diakses pada tanggal 11 Mei 2022