**ANALISIS EFEKTIVITAS PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. GUDANG GARAM TBK PADANG SUMATERA BARAT**

***Analysis Of Employee Performance Assessment Evaluation At***

***PT. Gudang Garam Tbk Padang Sumatera Barat***

**Cici Defrianti; Agussalim; Rice Haryati**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti – AAI Padang

Email: Cicidefrianti1992@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisa efektivitas penilaian kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk dan untuk menganalisa pengaruh relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabel, praktis terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitan ini yaitu Wawancara, Kuesioner, dan Studi buku. Populasi penelitian sebanyak 200, sedangkan sampel penelitian sebanyak 80 orang dengan menggunakan rumus slovin. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) secara parsial relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabel dan praktis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk di Padang, 2) Hasil uji F terbukti bahwa relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabel dan praktis secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk di Padang.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Efektivitas Penilaian (Relevansi, Sensivitas, Reliabilitas Akseptabel, dan Praktis).

***ABSTRACT***

*This studyaims to analyze the effectiveness of employee performance appraisal at PT. Gudang Garam Tbk. And to analyze the effect of relevance, sensitivity, reliability, partical on employeee performance at PT. Gudang Garam Tbk. Data collection methods used in this research are interview,quesstionnaire, and book study. Data analysis methods in this study used descriptive analisys, multiple linear regression, and the coefficient of determination. The result of this study indicatethaht employee performance appraisals carried out by PT. Gudang Garam Tbk. Has verry good employees. This shows that the assessment system used PT. Gudang Garam Tbk. Has a verry good level of relevance, senstivity, reliability, acceptability and practicality. This Means that the sensitivity of PT. Gudang Garam Tbk. Padang is verry good, the performance appraisal of the PT. Gudang Garam Tbk. Is verry reliabel, assesing the performance of the employees of the PT. Gudang Garam Tbk. Padang is very acceptable or acceptable to all employees as well as employee performance apprisals of PT. Gudang Garam Tbk. Padang is verry partical or easy to understandand run for all employess. Then the performance appraisal conducted by PT. Gudang Garam Tbk. was found to be able to encourage employee performance to improve. This can be seen from the answer of responden on the questionnaire wich shows that the performance of the employee of PT. Gudang Garam Tbk.Padang is verry good. This means that the assesment of relevance, sensitivity, acceptability, reliability and pratical evaluation have a significant effect on the performance of employee of PT. Gudang Garam Tbk Padang.*

*Keywords: Performance Appraisal, Assessment Effectiveness (Relevance, Sensivity, Acceptable Reliability, and Practical).*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Permasalahan yang ada di dalam efektivitas penilaian kinerja karyawan ini yaitu apabila penilaian yang terlalu ditekankan pada sudut pandang penilaimaka sering menghilangkan sudut pandang lain yang juga tidak kalah pentingnya, Apalagi mendesak penilai untuk terfokus dengan keefektivan, Oleh karna itu perlu memberi kelonggaran terhadap pemberi nilai dan yang akan di nilai pada karyawan yang ada di perusahaan karena keefektivan itu adalah hasil yang di dapat dengan cara yang baik dan tepat, jika tidak begitu akan menimbulkan masalah baru dalam pekerjaan. Banyak dari penilaian kinerja karyawan itu sendiri menitik beratkan pada kinerja yang memiliki kuantitas, kualitas, realibilitas dan relevansi sedangkan penilaian tersebut seharusnya siap untuk menilai sesuai dengan aturan penilaian.

Efektivitas penilaian kinerja dapat diartikan sebagai terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai dari berbagai komponen yang teribat dalam penilaian kinerja(Sururi, 2016:165).

Martin (1995) berpendapat bahwa kegiatan penilaian kinerja karyawan menempati posisi undervalued yaitu masalah umum yang timbul pada persfektif bahwa kegiatan penilaian kinerja menghabiskan begitu banyak waktu dan masalah yang timbul pada sebagian besar karyawan dalam organisasi dan ada juga karyawan yang tidak begitu menyukai, meskipun mereka berkepentingan secara langsung terhadap kegiatan tersebut. Jadi keputusan tentang di selenggarakannya penilaian kinerja karyawan ini seharusnya di ambil kebijakan yang benar-benar tepat agar tidak terjadi kesalah pahaman dan perasaan tidak nyaman organisasi atau karyawan di dalam perusahaan saat bekerja.keputusan di perlukan dalam mengambil sebuah tindakan atau suatu solusi yang secara bermusyawarah,karna keputusan akan menjadi permasalahan jika hanya di ambil atau di rencanakan oleh satu orang saja karna orang lain juga mempunyai hak tertentu untuk sebuah keputusan. Sebuah keputusan dalam efektivitas penilaian kinerja harus sesuai dengan musyawarah antara karyawan dan atasan dan orang-orang yang terkait di dalam perusahaan jika tidak akan terjadi permasalahan yang berbelit atau polemik di dalam suatu kelompok,individu maupun perusahaan, maka dari itu efektiv penilaian kinerja di PT. Gudang garam tbk. di selenggarakan 1 kali dalam 1 tahun sesuai dengan keputusan dari atasan agar dapat di evaluasi jika ada karyawan yang kurang efektif dalam bekerja.

Penilaian kinerja yang paling mudah dan umum dilakukan oleh organisasi adalah pengukuran yang berbasis pada pendekatan tradisional yaitu pengukuran kinerja yang bersumber dari informasi organisasi saja. Sedikit informasi dari berbagai pihak di perusahaan bahwa PT. Gudang garam Tbk. Berbagai penilaian kinerja yaitu :

1. Penilaian seseorang yang memiliki hakuntuk menilai yang mengacu kepada pimpinan langsung dengan bawahan yang sedang di evaluasi yaitu permasalahan yang ada di perusahaan contohnya: Atasan yang tidak bisa memberikan kontribusi yang baik untuk sebuah kinerja.
2. Penilaian dari ketua team yaitu penggunaan penilaian anggota team agaknya meningkat memasuki abad ke-21 ditinjau dari fokus korporasi yaitu partisipasi karyawanmemberikan wewenang. salah satu alasannya adalah bahwa penilaian rekan kerja terlihat sebagai alat prediksi kinerja di masa mendatang.
3. Pelanggan sebagi penilai adalah penilaian yang dilakukan oleh pelanggan untuk menilai kinerja karyawan dan pimpinan organisasi melalui kualitas kerja yang diberikan.

Efektif dapat diartikan sebagai suatu efek sesuai dengan hitungan dari suatu penilaian,suatu penilaian kinerja dikatakan efektif jika suatu penilaian sesuai dan tepat (Richard Streers 2016:1). Bila di amati dan dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan, maka PT. Gudang Garam tbk mempunyai standar efektivitas penilaian kinerja yang sesuai dengan kualitas penilaian kinerja karyawan dimana standar penilaian kinerja ini menjadi pilihan akternative untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dilihat dari meningkatnya produktifitas yang di lakukan oleh karyawan PT.Gudang Garam serta karakterisitik karyawan yang baik dan buruk dapatmempengaruhi kinerja karyawan sebab semua karyawan mempunyai batas dari pemikiran, jikacara dan prosedurnya salah maka pekerjaan tidak akan selesai maka dari itulah adanya penilaian.

Di awal tahun PT.Gudang Garam menetapkan sejumlah sasaran kinerja (*goal setting*) terhadap keputusan yang telah di sepakati bersama antara atasan dan bawahan.PT.Gudang GaramTbk. adalah (goal setting) sebesar 50% dari total penilaian dan kompetensi penilaian sebesar 50% dari total penilaian. Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian ini adalah “**Analisis Efektifitas Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Gudang Garam Tbk. Di Padang**”.

**Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka rusumusan masalah ini antara lain:

1. Bagaimana efektivitas penilaian kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk di Padang?
2. Bagaimana pengaruh relevansi, sensitivitas, reliabiltas, akseptabel, dan praktis terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk di Padang?

**LANDASAN TEORI**

**Efektivitas dan Penilaian Kinerja**

Menurut Sutrisno (2015:168), efektifitas kerja menekankan pada hasil kerja karyawan atau anggota tertentu dari organisasi. Tugas yang harus dilakukan biasanya ditetapkan senagai bagian dari pekerjaan atau posisi dalam organisasi.

Pengertian Penilaian Kinerja menurut Hasibuan (2019:87) Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partsipasi pegawai.

Persyaratan metode penilaian kinerja yang efektif antara lain ; (Mulia et al., 2021)

1. Persyaratan ilmiah meliputi
2. Relevansi yaitu Pekerjaan yang dinilai dalam penilaian kinerja harus relevan (sesuai) dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.Dengan kata lain pekerjaan yang dinilai harus sesuai dengan volume dan beban kerja yang harus dilaksanakan karyawan yang dinilai. pekerjaan yang dinilai bukan pekerjaan yang dilakukan karyawan lain atau diluar pekerjaan pokok karyawan yang dinilai. pekerjaan atau pelaksanaan pekerjaan yang dinilai harus jelas dan pasti berhubungan dengan sasaran pekerjaan dnegan memprioritaskan pelaksanaan pekerjaan utama, yaitu yang berpengaruh dan menetukan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Sensitivitas pekerjaan. Penilaian kinerja harus memiliki kepekaan dalam membedakan pekerjaan yang efektif dengan yang tidak efektif baik secara individual maupun kelompok. Pertanyaan dalam penilaian kinerja harus punya kemungkinan memperoleh jawaban atau gejala yang diamati harus dapat dikategorikan, dalam suatuskala dengan rentangan dari kondisi pelaksanaan pekerjaan dari terbaik sampai yang terburuk.
4. Reliabilitas. Reliabilitas bermakna tingkat konsitstensi (ketetapan) sebuah instumen penilaian. Jadi reliabilitas adalah dalam penilaian kinerja yang baik harus konsisten hasilnyajika dilakukan berulang-ulang dalam menilai seorang karyawan, bersamaan dengan itu harus konsistensi pula dalam memberikan dan menetapkan konsekuensi berdasarkan hasilnya bagi setiap karyawan. Hasil penilaian kinerja yang dicapai karyawan secara individual tidak dipengaruhi hasil penilaian kinerja yang dicapai oleh karyawan lain.
5. Persyaratan Operasional.
6. Akseptabel. Akseptabel artinya dapat diterima dengankata lain penilaian kinerja dapat diterima atau dapat digunakan. Apa yang akan dinilai berhubungan dengan berkenaan dengan apa yang dilakukan dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan.
7. Praktis. Penilaian kinerja harus didesain dalam bentuk yang mudah dalam pelaksanaannya baik dari sudut penilai maupun karyawan yang dinilai.Dari penilai berarti mudah melaksanakandan menafsirkan hasilnya sedangkan dari karyawan yang dinilai, harus mudah mengerjakannya. Hasil penilaian kinerja harus mudah dalam pengadministrasian seperti usaha dalam memberikan nilai, sederhana formatnya dan lain-lain.

**Kerangka Konseptual**

Penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu variabel independent (bebas) dan variabel (terikat). Variabel independent pada penelitian ini yaitu efektivitas dan penilaian di lambangkan dengan X, dan diuraikan sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

**Kerangka konseptual**

Efektivitas

Penilaian Kinerja

1. Relevansi
2. Sensitivitas
3. Reliabilitas
4. Akseptabel
5. Praktis

Penilaian Kinerja Karyawan Paling Efektiv

**Hipotesis**

H1 : Diduga relevansi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk di Padang.

H2 : Diduga sensitivitas (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk di Padang.

H3 : Diduga reliabilitas (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk di Padang.

H4 : Diduga akseptabel (X4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk di Padang.

H5 : Diduga praktis (X5) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk di Padang.

H6 : Diduga relevansi (X1), sensitivitas (X2), reliabilitas (X3), akseptabel (X4) dan praktis (X5) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk di Padang.

**METODE PENELITIAN**

**Metode Pengumpulan Data**

1. Wawancara yaitu teknik yang di lakukan dengan cara tanya jawab dengan pihak kompeten dalam perusahaan sehubungan dengan topik penelitian yang dilakukan dengan tujuan ingin mendapatkan informasi yang akurat.
2. Kusioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat angket berupa daftar pertanyaan yang kemudian diberikan kepada responden.
3. Studi pustaka, mengumpulkan data dan informasi melalui buku-buku, literatur yang berhubungan dengan penelitian ini untuk digunakan dalam membahas masalah di dalam penelitian ini.

**Teknik Pengumpulan Data**

1. Studi kepustakaan, dengan banyaknya melakukan pengutipan di berbagai buku atau teori yang relevan untuk menyusun penulisan ini.
2. Teknik wawancara, pengumpulan data dari pihak yang memberikan informasi penelitian yang di beri pertanyaan-pertanyaan mengenai Efektivitas penilaian kinerja karyawan.
3. Observasi, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung ke PT. Gudang Garam Tbk. Padang.
4. *Focus Discussion* adalah teknik pengumpulan data yang umumnya dilakukan pada penelitian kualitatif dengan tujuan menemukan makna sebuah tema menurut pemahaman sebuah kelompok. Teknik ini digunakan untuk mengungkap makna dari suatu kelompok berdasarkan hasil diskusi yang terpusat pada suatu permasalahan tertentu (Sutopo, 2016: 73).

**Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah seluruh para karyawan PT. Gudang Garam Tbk. Padang yang mengikuti penilaian kinerja sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan untuk penelitian efektivitas penilaian kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk. di Padang Sumatera Barat yang di lakukan 1 kali dalam 1 tahun.

**Populasi dan Sampel**

Adalah jumlah karyawan yang telah ditetapkan secara kualitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk sebanyak 200 orang. Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan maka populasi dapat di ukur dengan menggunakan **Rumus Slovin**.

= $\frac{N}{1+N(e)^{2}}$

Dimana :

n : Sampel

N : Populasi

e : Presentase kesalahan 0,05% dari seluruh sampel.

Jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

n = $\frac{200}{1+200(0,05\%)^{2}}$

n = 80,4.

Jadi, total sampel pada PT. Gudang Garam tbk Padang berjumlah 80 orang.

**Uji Instrumen Penelitian**

**Uji Validitas**

Menurut Riduwan dan Sunarto (2014:348), uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai valitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan kriteria nilai *corrected item total correlation* > 0,30, maka dikatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Menurut Riduwan dan Sunarto (2014:348), uji reliabilitas menunjukkan pada sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah di anggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Relaibel artinya dapat dipercaya juga dapat dihandalkan dengan nilai *Crombach Alpha* ≥ 0,60.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Menurut Priyatno (2010:71), normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval atau pun rasio. Dalam pembahasan ini digunakan uji liliefors dengan melihat nilai pada *Kolmogorov-Smirmov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari alpha (α) 0,05.

**Uji Multikolonieritas**

Menurut Priyatno (2010:81), multikolonieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel *independen* dalam model regresi. Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel *independen* dalam model regresi. Selanjutnya menurut Santoso dalam Priyatno (2010:81), pada umumnya jika *variance* *inflation factor* (VIF) lebih dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya. Uji multikolonieritas ini dapat menggunakan program SPSS Versi 20.0.

**Uji Heterokesdatistas**

 Menurut Priyatno (2010:83), heteroskesdatisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskesdatisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji heteroskesdatisitas dapat menggunakan uji Spearmans rho yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen dengan nilai signifikan alpha (α) > 0,05, selain itu dapat juga digunakan melalui grafik scaterplot Uji heteroskesdatisitas ini dapat menggunakan menggunakan program SPSS Versi 20.0.

**Metode Analisa Data**

**Analisa Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2015:21), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu statistik hasil penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (generalisasi atau inferensi) dengan menggunakan nilai rata-rata, median, modus dan persentase.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan analisis *multiple regression* (regresi berganda). Persamaan *multiple regression* untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Y = α + b1 X1 + b2 X2+ b3 X3 + b4 X4+ b5 X5

Dimana :

Y = Variabel terikat (Efektivitas Penilaian Kinerja Karyawan)

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

X1= Variabel bebas (Relevansi)

X2= Variabel bebas (Sensitivitas)

X3= Variabel bebas (Reliabilitas)

X4= Variabel bebas (Akseptabel)

X5= Variabel bebas (Praktis)

**Metode Pengujian Hipotesis**

**Uji Statistik t**

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Data penelitian yang telah diolah dianalisis dengan kriteria pengujian, yaitu:

1. Ho ditolak, Ha diterima apabila nilai signifikan kecil sama dengan signifikan 0,05 berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Ho diterima, Ha ditolak apabila nilai signifikan lebih besar dari signifikan 0,05 berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Uji Statistik F**

Untuk penelitian dengan membandingkan besarnya pengaruh nilai antara F-hitung dengan F-tabel dengan rumus sebagai berikut :

F-Hitung = $\frac{R^{2}/k}{\left(1-R^{1}\right)(n-k-1)}$

Dimana :

R2 = Koefisien kolerasi Berganda

k = Jumlah variable bebas (X1 dan X2)

Dengan ketentuan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika F-Hitung ≥ F-tabel, Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas (X1, X2, X3, X4, danX5) terhadap variable terkait (Y).
2. Jika F-Hitung ≤ F-tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas (X1, X2, X3, X4, danX5) terdapat variable terkait.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen Penelitian**

Berikut hasil uji validitas yang telah dirangkum disajikan, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Uji Validitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Corrected Item-Total Correlation** | **Keterangan** |
| Kinerja | 0,335 – 0,560 | Valid |
| Relevansi | 0,364 – 0,611  | Valid |
| Sensitivitas | 0,317 – 0,448 | Valid |
| Reliabilitas | 0,540 – 0,624 | Valid |
| Akseptabel | 0,348 – 0,439 | Valid |
| Praktis | 0,312 – 0,634 | Valid |

*Sumber: Lampiran 5*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat variabel kinerja, relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabel dan praktis masing-masing memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30, dengan demikian kuesioner untuk variabel kinerja, relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabel dan praktis dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dapat dibawah ini, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.12 Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Cronbach Alpha** | **Keterangan** |
| Kinerja | 0,775 | Reliabel |
| Relevansi | 0,640 | Reliabel |
| Sensitivitas | 0,619 | Reliabel |
| Reliabilitas | 0,653 | Reliabel |
| Akseptabel | 0,624 | Reliabel |
| Praktis | 0,648 | Reliabel |

*Sumber: Lampiran 5*

 Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat variabel kinerja, relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabel dan praktis masing-masing memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60, dengan demikian kuesioner untuk variabel kinerja, relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabel dan praktis dinyatakan reliable.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test,* didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.13 Uji Normalitas**

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 80 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 1.91146825 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .090 |
| Positive | .065 |
| Negative | -.090 |
| Test Statistic | .090 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .163c |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |

*Sumber: Lampiran 6*

Data dikatakan berdistribusi normal apabila variabel penelitian memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 (5%), dan apabila nilai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05 (5%) maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Dari tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,163 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

**Uji Multikolonieritas**

Berikut tabel hasil pengolahan uji miltikolonieritas, yaitu :

**Tabel 4.14 Hasil Uji *Tolerance* dan VIF**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Tolarance** | **VIF** |
| Relevansi | 0,583 | 1,717 |
| Sensitivitas | 0,451 | 2,220 |
| Reliabilitas | 0,640 | 1,563 |
| Akseptabel | 0,528 | 1,894 |
| Praktis | 0,587 | 1,705 |

*Sumber: Lampiran 7*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa semua vaiabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1, serta nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dilihat dengan uji grafik scatterplot dan uji glejser. Berikut ini disajikan hasil grafik scatterplot :

**Gambar 4.1 Grafik Scatterplot**

****

*Sumber: Lampiran 8*

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini sehingga layak dilakukan pengujian selanjutnya.

**Analisa Kuantitatif**

**Regresi Linear Berganda**

Uji t bertujuan untuk melihat masing-masing pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja maka dilakukan uji regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.16 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients |
| B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 2.781 | 3.196 |
| relevansi | .468 | .191 |
| sensitivitas | .425 | .179 |
| reliabilitas | .438 | .182 |
| akseptabel | .473 | .208 |
| praktis | .349 | .153 |
| a. Dependent Variable: kinerja |

*Sumber: Lampiran 9*

Dari tabel di atas dapat ditarik nilai persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Y = 2,781 + 0,468 + 0,425 + 0,438 + 0,473 + 0,349 + e

* 1. Nilai constanta sebesar 2,781 yang berarti menunjukkan pengaruh positif variabel X. Jika variabel independen naik sebesar satu satuan maka variabel dependen naik sebesar 2,781.
	2. Nilai koefisien regresi variabel relevansi sebesar 0,468, berari bahwa jika terjadi peningkatan variabel relevansi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Padang sebesar 0,468. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel relevansi dan kinerja bernilai positif. Kenaikan variabel relevansi akibat berakibat kenaikan pada kinerja karyawan.
	3. Nilai koefisien regresi variabel sensitivitas sebesar 0,425, berari bahwa jika terjadi peningkatan variabel sensitivitas sebesar satu satuan maka kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Padang sebesar 0,425. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel sensitivitas dan kinerja bernilai positif. Kenaikan variabel sensitivitas akibat berakibat kenaikan pada kinerja karyawan.
	4. Nilai koefisien regresi variabel reliabilitas sebesar 0,438, berari bahwa jika terjadi peningkatan variabel reliabilitas sebesar satu satuan maka kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Padang sebesar 0,438. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel reliabilitas dan kinerja bernilai positif. Kenaikan variabel reliabilitas akibat berakibat kenaikan pada kinerja karyawan.
	5. Nilai koefisien regresi variabel akseptabel sebesar 0,473, berari bahwa jika terjadi peningkatan variabel akseptabel sebesar satu satuan maka kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Padang sebesar 0,473. Koefisien bernilai positif artinya antara akseptabel dan kinerja bernilai positif. Kenaikan akseptabel akibat berakibat kenaikan pada kinerja karyawan.
	6. Nilai koefisien regresi praktis sebesar 0,349, berari bahwa jika terjadi peningkatan praktis sebesar satu satuan maka kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk. Padang sebesar 0,349. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel praktis dan kinerja bernilai positif. Kenaikan praktis akibat berakibat kenaikan pada kinerja karyawan.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Statistik t**

Uji t bertujuan untuk melihat masing-masing pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja maka dilakukan uji regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.16 : Hasil Uji t**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |  |  |
| 1 | (Constant) | 2.781 | 3.196 |  | .870 | .387 |
| Relevansi | .468 | .191 | .214 | 2.450 | .017 |
| Sensitivitas | .425 | .179 | .236 | 2.373 | .020 |
| Reliabilitas | .438 | .182 | .201 | 2.406 | .019 |
| Akseptabel | .473 | .208 | .209 | 2.273 | .026 |
| Praktis | .349 | .153 | .199 | 2.288 | .025 |
| a. Dependent Variable: kinerja |

*Sumber: Lampiran 9*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa :

1. Pada penilaian relevansi, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,017 < 0,05, yang berarti penilaian yang relevansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Padang. Jadi, semakin relevan sebuah penilaian pada karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.
2. Pada penilaian sensitivitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,020 < 0,05, yang berarti penilaian yang sensitivitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Padang. Jadi, semakin sensitiv sebuah penilaian pada karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.
3. Pada penilaian reliabilitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,019 < 0,05, yang berarti penilaian yang reliabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Padang. Jadi, semakin reliabel sebuah penilaian pada karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.
4. Pada penilaian akseptabel, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,026 < 0,05, yang berarti penilaian yang akseptabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Padang. Jadi, apabila hasil penilaian tersebut diterima oleh karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.
5. Pada penilaian praktis, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,025 < 0,05, yang berarti penilaian yang praktis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Padang. Jadi, semakin praktis sebuah penilaian pada karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.

**Uji Statistik F)**

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh seluruh penilaian kinerja yaitu variabel relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabel dan praktis terhadap kinerja dan ditemukan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.15 : Hasil Uji F**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 587.044 | 5 | 117.409 | 30.100 | .000b |
| Residual | 288.643 | 74 | 3.901 |  |  |
| Total | 875.688 | 79 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: kinerja |
| b. Predictors: (Constant), praktis, relevansi, reliabilitas, akseptabel, sensitivitas |

*Sumber: Lampiran 9*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi 0,000 < alpha=0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabel dan praktis dengan signifikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Padang.

**Pembahasan**

Dari pembahasan dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabel dan praktis berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Padang.

**Penilaian Kinerja Karyawan (TCR)**

Berdasarkan hasil TCR didapatkan bahwa sistem penilaian yang digunakan oleh PT. Gudang Garam memiliki tingkat relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabel dan praktis yang sangat baik. Hal ini berarti bahwa sensitivitas penilaian kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Padang sangat baik, penilaian kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Padang sangat reliabel atau tepercaya, penilaian kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Padang sangat akseptabel atau dapat diterima semua karyawan serta penilaian kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Padang sangat praktis atau mudah dipahami dan dijalankan semua karyawan.

 Berdasarkan hasil TCR dikatahui juga jika penilaian karyawan yang paling tinggi terdapat pada akseptabel, artinya semua karyawan menerima penilaian yang dilakukan oleh PT. Gudang Garam Tbk dan tidak ada yang menolak penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. Gudang Garam Tbk. Artinya, semua karyawan meyadari jika penilaian kinerja penting untuk dilakukan dan hasil penilaian tersebut dilakukan untuk kebaikan karyawan sendiri.

 Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Sururi, at, al (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja seluruhnya dilihat untuk sekolah dan kepala sekolah development of profesional. Sebenarnya, instrumen yang digunakan cukup efektif dari sisi relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabilitas, kepraktisan. Tapi masih diperlukan objektivitas dari penilai. Dampak dari penilaian kinerja ini, bisa memperjelas tugas kepala sekolah dan dapat mendukung pengambilan making.But manajemen itu tidak dapat dirasakan secara signifikan oleh kepala sekolah belum.

**Pengaruh Penilaian Kinerja yang dilakukan terhadap Kinerja Karyawan (Uji Statistik t)**

 Berdasarkan hasil uji statistik t didapatkan bahwa penilaian yang relevansi, sensitivitas, reliabilitas akseptabel dan penilaian yang praktis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk Padang. Dengan demikian, perusahaan yang melakukan penilaian kinerja maka kinerja karyawan akan baik, sedangkan perusahaan yang tidak melakukan penilaian kinerja maka kinerja karyawan akan buruk. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja yang tepat bagi karyawannya.

 Penilaian kinerja harus relevansi, penilaian kinerja itu menunjukkan hasil yang relevan saja, yaitu kinerja, bukan hal-hal lainnya yang tidak berhubungan dengan kinerja, penilaian kinerja harus sensitivitas, yaitu mengukur kemampuan karyawan berdasarkan deskripsi kerjanya. Penilaian kinerja harus reliabilitas, artinya hasil penilaian kinerja tersebut dapat dipercaya, penilaian kinerja harus akseptabel, artinya prosedur penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan diterima oleh karyawan dan praktis, artinya penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan tidak menyulitkan dan mengganggu jam kerja karyawan serta mudah dilakukan.

 Penilaian kinerja harus relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabel dan penilaian yang praktis karna hasil penilaian kinerja nantinya akan digunakan untuk memberi informasi tentang kemampuan karyawan. Penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai  setiap  karyawan  baik,  sedang,  kurang. Jika hasil penilaian kinerja menunjukkan kinerja karyawan buruk maka perusahaan dapat memberikan pelatihan pada karyawan tersebut untuk memperbaiki kinerja dan kinerjanya meningkat. Jika hasil penilaian kinerja menunjukkan kinerja karyawan baik maka perusahaan dapat memberikan bonus dan promosi kepada karyawan tersebut agar dia termotivasi untuk mempertahankan kinerjanya.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

 Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

 Efektivitas penilaian kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk di Padang seperti relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabel, praktis memmberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk. Padang. Maka dari hasil memberikan makna bahwa semakin baik perhatian perusahaan terhadap relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabel, praktis maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Gudang Garam Tbk Padang. Dari sudut pandang individu, instrumen penilaian kinerja ini bisa memberikan manfaat memperjelas tugas karyawan. Selain itu memberikan rangsangan serta dukungan bagi karyawan untuk dapat berkinerja yang lebih baik lagi.

**Saran**

1. Bagi PT. Gudang Garam Tbk di Padang, agar senantiasa memberikan pelayanan prima kepada para pelanggan melalui kinerja yang maksimal serta melengkapi sarana dan prasarana yang sekiranya perlu dipenuhi demi menunjang keberhasilan pengembangan kinerja karyawan yang nantinya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Diharapkan PT. Gudang Garam Tbk di Padang memberikan pelatihan secara berkala sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan, supaya karyawan lebih jeli dalam memasarkan produk rokok kepada konsumen, dengan kejelian karyawan dalam melakukan komunikasi dengan konsumen maka dapat menarik perhatian konsumen untuk membeli produk yang ditawarkan.
3. Diharapkan PT. Gudang Garam Tbk di Padang lebih mempertimbangkan dalam pemberian target kerja kepada karyawan, karena dengan tingginya target kerja maka karyawan akan merasa jenuh dalam bekerja, karena karyawan akan kesulitan untuk mendapatkan reward dari perusahaan, sehingga dengan memberikan target kerja yang standar dan muda dicapai oleh karyawan maka karyawan bisa mendapatkan reward dari perusahaan, sehingga karyawan akan saling berkompetisi untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Hamali, Arif, Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Pertama. Yogyakarta: Buku Seru.

Handoko, Tani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keduapuluh. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.

Indasari Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Nawawi Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan kesembilan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.

Priyono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Surabaya: Zifatama Publisher.

Rahadi, Dedi, Rianto. 2016. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Palembang: Tunggal Mandiri Publishing.

Siagian Sondang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Dua Puluh Tujuah. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2015. *Budaya Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Perdasa.

Abdul Rosyid Sahaya. 2017. Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Dan AHP (Studi Kasus : PT. Bella Citra Mandiri Sidoarjo). Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* *Vol 4 No. 2 Tahun 2017.*

Jessica Olga Verby Soesanto dan Sesilya Kempa. 2016. Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan di PT.X. *AGORA Vol. 4, No. 1, 2016.*

Lilis Sri Sulistiani dan Muslih Faozanudin. 2018. Analisis Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Lokal. Program Studi Administrasi Negara, Fisip Unsoed. *No. ISBN: 978-602-1643-617.*

Lissa Malantia Hasanah. 2017. Analisis Efektivitas Job Perfromance Dalam Pengembangan Karier Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Taman Sari Kota Madiun. Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Vol 5 No 1 Oktober 2017.*

Mulia, R. A., Putri, R. P., & Saputra, N. (2021). Analysis Of The Effect Of Organizational Culture On Performance Of Employees (Case Study Of The Kominfo Office Of Pariaman City). *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 100-108.

Sururi. 2016. Studi Efektivitas Penilaian Kinerja Kepala Smp Negeri Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIII No.2 Tahun 2016.*