

**PENERAPAN METODE PENILAIAN MANAJEMEN
PERSONALIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI PT BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA**

***APPLICATION OF ASSESSMENT METHODS OF PERSONNEL
MANAGEMENT IN ENHANCING THE PERFORMANCE
EMPLOYEES AT PT BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA***

Syifa Ulfiana dan Muhammad Zakiy

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Ring Road Barat, Tamantirto,
Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55184*

syifaulfiana48@gmail.com

zakiy_ishak@yahoo.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai metode penilaian manajemen dari seorang manajer untuk member penilaian kepada karyawan. Dengan memberikan penilaian tersebut diharapkan pihak manajemen menyusun strategi dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan pemberian reward, punishment, dan mengadakan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keefektifan metode penilaian yang diterapkan di BPRS Madina Syariah dengan pendekatan kualitatif diskriptif. Instrument penelitian yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Analisis data menggunakan triangulasi teknik. Hasil analisis menggambarkan metode penilaian sudah sesuai dengan yang diterapkan. Strategi dalam meningkatkan kinerja masih ada pelanggaran yaitu keterlambatan kerja.

Kata kunci: *metode penilaian manajemen, meningkatkan kinerja*

Abstract

Human resource is the most determinant resource in the company's success. Each company has its own management assessment method from the managers to give evaluation to the subordinates. By giving such assessment, the management sector is expected to formulate strategy to increase the performance by giving reward, punishment, and providing training. This research is purposed to reveal the effectiveness of the assessment method applied at BPRS Madina Syariah using descriptive qualitative approach. The research employed interviews, observation, and documentation as the means to collect data. In the interview, the respondent were selected using purposive sampling. In data analysis, this research uses technical triangulation. The result of the analysis shows that the assessment method has been practiced accordingly. However, there is fraud in the strategy of increasing work performance that is unpunctuality.

Keywords: *management assessment method, increasing performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia keberhasilan tersebut tidak akan tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan juga akan tercapai jika mempunyai sumber daya yang baik dan berkompeten. Untuk mewujudkannya, perusahaan dapat memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya.

Proses manajemen yang diterapkan salah satunya adalah proses penilaian kinerja yang akan dievaluasi oleh manajer. Penilaian ini dilakukan untuk memastikan bahwa sebuah perusahaan bergerak sesuai dengan tujuannya. Apabila terdapat pelanggaran terhadap tujuan tersebut, seorang manajer bertugas mengatasi dan meluruskan hal tersebut.

Metode seperti yang diterapkan BPRS Madina Syariah adalah metode *360 degrees feedback*. Metode *360 degrees feedback* atau metode umpan balik merupakan proses penilaian kinerja dengan sumber penilaian berdasarkan perilaku seseorang atas individu serta perilaku terhadap atasan, rekan kerja, bawahan, dan anggota (Sabitah dan Susilo, 2017: 57). Agar perusahaan mendapatkan kinerja yang optimal dan memuaskan dari karyawan, sebuah perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih bagi setiap karyawannya, yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan harus mempunyai strategi dalam meningkatkan kinerja. Beberapa strategi yang menjadi penilaian kinerja atau evaluasi kinerja karyawan berguna untuk melihat kemampuan karyawan, pemberian *reward* dan *punishment* untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih semangat. Namun, di BPRS Madina Syariah ini masih terdapat karyawan yang melakukan kesalahan dengan keterlambatan waktu kerja dan karyawan marketing dalam pencapaian target masih ada yang belum mencapai target, dan seperti apa aturan yang dipakai di BPRS Madina Syariah.

LANDASAN TEORI

Teori Ekspektasi

Teori ekspektasi menurut (Robbins and Coulter, 2010: 123-124) menyatakan bahwa seorang individu cenderung bertindak dengan cara tertentu dengan harapan

tindakan itu akan diikuti oleh suatu hasil tertentu. Teori ekspektasi mencakup tiga variabel yakni sebagai berikut:

Ekspektasi, atau tautan usaha kinerja adalah usaha yang dilakukan seseorang akan menghasilkan kinerja.

Instrumentalitas, atau tautan kinerja imbalan adalah memberikan kinerja pada tingkatannya akan menghasilkan hasil yang diinginkan.

Valensi, daya tarik imbalan adalah imbalan ialah memberikan suatu hadiah yang bisa diperoleh dalam melakukan pekerjaan.

Kunci teori ekspektasi adalah tautan antara usaha dan kinerja, antara kinerja dan imbalan, serta antara imbalan dan kepuasan tujuan tertentu. Teori ini menekankan imbalan, sertahadiah, atau imbalan.

Metode Umpan Balik 360 Derajat

Metode umpan balik yaitu *feedback* dari berbagai pihak di perusahaan. Penilaian kinerja dibutuhkan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta potensi pengembangan. Penilaian kinerja yang dilaksanakan oleh beberapa sumber yaitu penilaian diri sendiri, rekan kerja, atasan, (Efranto, Riawati, dan Dinaputri, 2015: 112).

Manajemen Personalia

Manajemen personalia biasanya diartikan juga sebagai sumber daya manusia. Manajemen personalia biasanya dalam perusahaan berperan menentukan dalam suatu keberhasilan. Manajemen personalia dalam perusahaan bertujuan untuk memberikan kepada organisasi suatu sistem kerja yang efektif. Oleh karena itu, manajemen personalia membantu perusahaan untuk mendapatkan mengembangkan, mengevaluasi, dan memelihara, karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tepat (Styawati dan Mildawati 2016: 4). Untuk mengetahui dan memberi nilai epektifitas fungsi personalia digunakan kriteria yang ada dalam setiap fungsi operasional personalia sebagai tolak ukur. Fungsi operasional tersebut tercermin dalam sistem dan prosedur yang ada dalam fungsi personalia seperti: perencanaan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan tenaga

kerja, penilaian prestasi, pencatatan waktu kerja, prosedur pengupahan dan gaji, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Styawati dan Mildawati, 2016: 4).

Kinerja Karyawan

Riyadi (2011: 243) mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Suwati (2013: 43) mengatakan bahwa hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Kuantitas dapat diukur dengan menggunakan proses atau dengan pelaksanaan kegiatan. Kualitas yaitu mutu yang harus di hasilkan (baik tidaknya). Kualitas diukur dengan tingkat ketepatan, seberapa banyak dapat menghasilkan ketepatan waktu, sesuai atau tidak dengan yang diharapkan.

Penilaian Kinerja

Tangkuman, Tawang, Trang (2015: 886) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Evaluasi yang dilakukan dengan adil diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. karyawan yang tidak berprestasi baik akan memperoleh umpan balik dan diharapkan akan meningkatkan prestasinya. Namun, kadang cara evaluasi tidak memperbaiki kondisi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan atau desain penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai metode penilaian manajemen personalia dan strategi dalam meningkatkan kinerja. Teknik keabsahan menggunakan *Triangulasi* teknik yaitu dengan mengecek sumber yang sama dengan teknik atau cara yang berbeda, dengan menggunakan pemilihan sampel

purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah manajer dari BPRS Madina Syariah, dan karyawan BPRS Madina Syariah yang sudah bekerja minimal selama 2 tahun. Penelitian ini dilakukan di PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Jl. Parangtritis No. 184, Bangunharjo, Yogyakarta, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55188

Jenis dan Sumber Data

Data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, serta dokumen-dokumen yang didapatkan dari BPRS Madina, yaitu dengan mewawancarai kepada responden secara lebih dalam. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang akan didapatkan dari BPRS Madina Syariah yaitu dengan data-data evaluasi rutin kinerja karyawan

Metode Pengumpulan Data

Wawancara, merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Observasi, merupakan peninjauan dan pengamatan secara cermat terhadap objek penelitian. Di samping wawancara, peneliti juga melakukan observasi secara langsung.

Dokumentasi, yang penulis maksud adalah data informasi yang didapat dari dokumen, atau buku-buku, ataupun jurnal. Dengan penulisan dan dokumentasi resmi yang didapat dari data-data yang berbentuk tulisan, atau gambar, dari lembaga-lembaga yang bersangkutan. Dokumen atau data tersebut seperti struktur organisasi, program kerja, visi, misi, profil dari lembaga.

Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *triangulasi*. *Triangulasi* diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. *Triangulasi* teknik yaitu dengan mengecek sumber yang sama dengan teknik atau cara yang berbeda.

Analisis Data

Data Reduction (Reduksi Data), mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

Data Display (Penyajian Data), penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendisplay data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

Conclusion Drawing/verification, langkah yang ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Metode Penilaian Manajemen

Setiap organisasi atau perusahaan pasti mempunyai penerapan metode penilaian manajemen yang berbeda-beda tergantung dari jenis perusahaan dan metode apa yang diterapkan. Dengan adanya penerapan metode penilaian manajemen, perusahaan akan berjalan sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan tersebut dan sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan. Metode penilaian manajemen dibutuhkan untuk memberi penilaian dari karyawan yang sudah bekerja, dari penilaian manajemen tersebut akan diberi rating, karyawan akan mendapat peluang promosi atau sebaliknya karyawan yang kinerjanya kurang dapat diberikan demosi. Dari penilaian manajemen membuat karyawan bekerja lebih keras agar mereka mendapat *reward* atau naik tingkatannya

Penilaian dapat dilakukan dengan memberi penilaian menggunakan skala peringkat dari penilaian angka 1 belum baik dan angka 5 yaitu penilaian yang sudah baik untuk kinerja karyawan, dari skala peringkat tersebut bisa diberi nilai dari bawahan sampai atasan (hasil wawancara dengan supervisor HRD).

Dari adanya data untuk menilai karyawan akan memudahkan atasan dalam menilai karyawan, tingkah laku yang dilakukan karyawan di BPRS Madina memberikan

dampak untuk penilaian diri mereka sendiri. Apabila sopan santun karyawan sudah baik maka penilaian untuk diri mereka sendiri sudah baik, dengan menggunakan skala peringkat.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, penulis melihat bahwa adanya skala peringkat yang ditetapkan oleh BRPS Madina, sehingga karyawan dapat mengevaluasi dirinya sendiri terlebih dahulu. Baik karyawan akan menilai diri sendiri atau pun menilai sesama karyawan. Dengan adanya pemberian skala peringkat akan lebih memudahkan atasan untuk menilai karyawannya dan akan lebih baik kinerjanya setelah diadakannya skala peringkat. Hal ini berkaitan dengan kinerja yang karyawan lakukan sesuai dengan penerapan yang ada di BPRS Madina.

Manajer mengevaluasi karyawan setiap bulan, contohnya kinerja teller dengan mengecek jumlah nominal yang ada di teller sudah sesuai atau belum. Dari peninjauan tersebut apakah teller sudah melaksanakan kerjanya dengan memaksimalkan waktu dengan baik atau belum, jika belum memanfaatkan waktu dengan baik maka karyawan tersebut akan mendapatkan poin.

BPRS Madina Syariah sendiri memiliki metode penilaian yaitu menggunakan faktor KPI (*Key Performance Indicator*). Henderi, Rahayu, dan Prasetyo, (2015: 83) KPI (*Key Performance Indicator*) merupakan metrik *financial* ataupun *non-financial* yang digunakan untuk membantu setiap perusahaan menentukan dan mengukur kemajuan terhadap saran dalam perusahaan. KPI digunakan untuk mengukur dan menilai aktivitas yang digunakan dalam perusahaan seperti keuntungan pengembangan kepemimpinan, perjanjian, layanan, dan kepuasan. BPRS Madina Syariah sendiri memiliki metode penilaian manajemen dengan beberapa faktor.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, penulis melihat bahwa dengan diadakannya penerapan penilaian manajemen dengan metode KPI, akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Hal ini dikarenakan KPI diadakan setiap setahun sekali dan hasilnya cukup bagus. Dengan adanya beberapa karyawan yang berprestasi dan diberikan *reward* dari perusahaan. Faktor yang digunakan untuk memberi penilaian manajemen personalia kepada karyawan yang digunakan yaitu KPI karena faktor yang digunakan menurut BPRS Madina sudah tepat dan dari dulu sudah menggunakan faktor

KPI. Hal ini ditunjukkan dengan adanya karyawan yang naik jabatan, agar mereka termotivasi bekerja lebih untuk dengan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan dari perusahaan.

Strategi yang Diterapkan BPRS Madina dalam Meningkatkan Kinerja

Dewi dan SD (2016: 5) menjelaskan bahwa kepentingan dari penilaian kinerja yaitu sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian. Terdapat beberapa bentuk penilaian untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan *reward*, *punishment* dan pelatihan. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

Reward

BPRS Madina dalam meningkatkan kinerja kepada karyawan yang berprestasi yaitu dengan diberikan *reward* yang telah ditentukan timbal balik yang karyawan dapatkan. Kusumaningrum (2017: 74) menjelaskan bahwa penghargaan yaitu sebagai balasan yang diberikan dari perusahaan untuk memotivasi agar semakin tinggi produktivitasnya.

Menerapkan sistem target dan penggajian, membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Karena dengan bekerja harus ditarget, dan jika karyawan bekerja sudah sesuai target maka gaji karyawan akan naik. Dan itu membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Juga dengan dilakukannya pengawasan dari atasan secara tiba-tiba, karyawan akan bekerja lebih hati-hati dan bekerja harus selalu lebih baik lagi. Dalam bekerja karyawan juga diberikan kompensasi dari BPRS Madina yaitu dengan pulsa untuk masing-masing karyawan, dan juga diberikan kenaikan gaji setiap karyawan sudah melebihi target. Itu menjadi salah satu motivasi yang diberikan dari BPRS Madina untuk membuat karyawan kinerjanya semakin hari semakin baik. *Reward* yang diterapkan BPRS Madina berdampak positif untuk menambah motivasi karyawan. Karyawan akan termotivasi dengan diberikan hadiah-hadiah jika karyawan bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh.

Punishment

BPRS Madina juga menggunakan sistem teknologi informasi untuk melakukan penilaian, yaitu dengan menggunakan absensi yang sudah menggunakan sidik jari. Hal itu dilakukan untuk mengetahui kapan karyawan masuk kerja atau jam berapa karyawan masuk kerja, begitu juga jika waktunya pulang karyawan absensi lagi untuk mengetahui bahwa karyawan benar-benar bekerja dan pulang dengan tepat waktu tidak memakan waktu untuk bekerja. Dengan adanya absensi BPRS Madina mampu menilai kedisiplinan karyawan.

Dari adanya hukuman yang sudah diterapkan oleh BPRS Madina, pastinya karyawan dalam bekerja harus lebih hati-hati agar tidak mendapatkan hukuman tersebut seperti berbagai hukuman yang ada di BPRS Madina tersebut. Setiap karyawan dalam bekerja jika melakukan kesalahan pasti mendapatkan hukuman. Seperti halnya yang diterapkan di BPRS Madina untuk meningkatkan kinerja, dengan waspada dan adanya *punishment*. BPRS Madina penting untuk melakukan adanya *punishment* agar karyawan saat bekerja mempunyai rasa tagging jawab yang telah diberikan kepercayaan dari perusahaan.

Pelatihan

Salmah (2012: 279) mengatakan bahwa pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pada suatu pekerjaan tertentu kaitanya dengan efektif. Dilakukannya proses pelatihan yang diadakan oleh perusahaan maupun dilakukan di luar perusahaan, diharapkan mampu memberikan karyawan mendapatkan ilmu yang bisa diambil untuk kinerjanya dalam melakukan pekerjaannya, dan memberi manfaat. Pelatihan nantinya akan memberi manfaat baik karyawan masih bekerja di BPRS Madina ataupun juga karyawan sudah tidak bekerja lagi di BPRS Madina untuk bekal karyawan.

KESIMPULAN

Penerapan metode penilaian manajemen personalia di BPRS Madina Syariah yaitu dengan metode penilaian umpan balik 360 derajat dan faktor penilaian KPI (*Key Performance Indicator*). Di BPRS Madina sendiri penilaian KPI sangat penting karena itu standar yang diberikan untuk memberikan penilaian kepada karyawan. Strategi dalam meningkatkan kinerja di BPRS Madina Syariah salah satunya dengan

memberikan *reward* , *punishment*, dan pelatihan. BPRS Madina juga mengadakan berbagai pelatihan yang ada yaitu pelatihan eksternal dan pelatihan internal. Pelatihan internal yaitu jika karyawan yang dikirim keluar maka harus mempresentasikan di depan karyawan lain. Pelatihan eksternal terkait dengan *service extellent*, dasar-dasar perbankan syariah, pelatihan anpu ppt, *marketing skill*.. *Reward* yang diberikan yaitu berupa kenang-kenangan, barang elektronik, peningkatan jabatan karyawan, penambahan fasilitas, umroh. *Reward* diberikan kepada karyawan yang berprestasi, dan memenuhi target sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. *Punishment* yang diberikan yaitu dengan uang denda jika terlambat masuk kerja, surat teguran, dan juga surat peringatan.

Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya

1. Keterbatasan dalam penulisan ini yaitu penulis tidak mendapatkan data sekunder berupa data penilaian KPI (*Key Performance Indicator*). Peneliti telah berusaha meminta beberapa kali kepada manajer BPRS Madina, tetapi tidak diperbolehkan untuk meminta data KPI tersebut. Data penilaian KPI tidak boleh diminta yaitu karena menurut BPRS Madina data tersebut penting. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar mendapatkan data dari penilaian KPI, dengan lebih mendekati kepada pihak bank yang bersangkutan, caranya dengan mempunyai teman dekat karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, mungkin dari mempunyai teman kerja data penilaian bisa diminta.
2. Kurangnya narasumber pada bagian marketing karena posisi marketing sibuk saat akhir bulan dan tidak diperbolehkan juga dari BPRS Madina mewawancarai banyak karyawan. Penulis sudah meminta kepada manajer BPRS Madina untuk mewawancarai karyawan agar data yang akan diteliti hasilnya jenuh, namun manajer hanya membolehkan mewawancarai karyawan yang mau. Padahal penulis ingin mewawancarai bagian marketing karena marketing bagian yang paling banyak untuk menentukan target BPRS tersebut. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa mewawancarai bagian marketing agar mengetahui beban untuk pencapaian target seperti apa.

Implikasi Manajerial

1. Kinerja karyawan di PT BPRS Madina Sejahtera dinilai sudah cukup baik dan harus di pertahankan. Namun alangkah lebih baik lagi apabila ditingkatkan lagi dalam ketepatan waktu, agar tidak ada lagi karyawan yang terlambat masuk kerja. Sehingga kinerjanya akan semakin meningkat lagi.
2. Bentuk *punishment* yang di terapkan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan hukuman denda sejumlah Rp 2500. Diharapkan hukumannya lebih ditambah lagi agar karyawan tidak ada lagi yang melakukan keterlambatan.

Daftar Pustaka

- Dewi, Marta. 2016. Kinerja Uptd Dalam Pengelolaan Objek Wisata Candi Muara Takus Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Vol 3 No 2, 1-15
- Efranto, Remba Yanuar. Riawati, Leli dan Dinaputri, Ryanti Setyoningtyas. 2015. Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture Dengan Metode 360 Degrees Feedback. *Journal of Engineering and Management in Industrial System*. Vol 3. No 2, 111-119
- Henderi, Henderi. Rahayu, Sri Dan Prasetyo Bangun Mukti. 2015. Dashboard Information System Berbasis Key Performance Indicator. In *Seminar Nasional Informatika (SEMNASIF)*. Vol 1 No 4, 82-87
- Kusumaningrum, E. W. 2017. Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Sociopreneur*. Vol 1 No 1, 72-85
- Robbins, Stephen P and Coulter, Marry. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 13 No 1, 40-45
- Sabitah, Nadiyah Muhana dan Susilo, Heru. 2017. Implementasi Metode Penilaian Kinerja 360 Degree Feedback Untuk Mengukur Soft Competence Karyawan (Studi Pada PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 47 No 1, 56-62
- Salmah, Ninin Non Ayu. 2012. Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power Sekayu. *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (Jenius)*. 278-290. Vol 2 No 3, 278-290
- Styawati, Anik dan Mildawati, Titik. 2015. Audit Manajemen Fungsi Personalia Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol 4 No 5, 2-16

Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 1 No 1, 41-55

Tangkuman, Kevin. Tewel, Bernhard dan Trang, Irvan. 2015. Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 3 No 2, 884-895

Naskah Publikasi Syifa Ulfiana

ORIGINALITY REPORT

11 %	11 %	5 %	7 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	2 %
2	media.neliti.com Internet Source	2 %
3	ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1 %
4	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1 %
5	prodipps.unsyiah.ac.id Internet Source	1 %
6	Submitted to iGroup Student Paper	1 %
7	digilib.unila.ac.id Internet Source	1 %
8	ejournal.undip.ac.id Internet Source	1 %
9	222.124.177.147 Internet Source	1 %

10 studentjournal.petra.ac.id 1%
Internet Source

11 Submitted to Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 1%
Student Paper

12 Submitted to Universitas International Batam 1%
Student Paper

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

