

PIPIM



**PROGRAM INSENTIF PENELITIAN INSTITUSIONAL OLEH  
MAHASISWA**

**JUDUL**

**EVALUASI KINERJA MAHASISWA PARTTIME  
DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**BIDANG PENELITIAN  
MANAJEMEN**

**Diusulkan Oleh:**

**SAMBHA EKKY SEPTIAN AGRYCULTURA**

**05610229**

**Angkatan 2005/2006**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
MALANG  
TAHUN 2009**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**USUL PROGRAM INSENTIF PENELITIAN INSTITUSIONAL OLEH**  
**MAHASISWA**

1. Judul Kejiata : Evaluasi Kinerja Mahasiswa Parttime di Universitas Muhammadiyah Malang
2. Bidang Penelitian : Ekonomi
3. Bidang Ilmu : Manajemen
4. Ketua Pelaksana Kegiatan
  - a. Nama Lengkap : Sambha Ekky Septian Agrycultura
  - b. NIM : 05610229
  - c. Jurusan dan Fakultas : Manajemen / Ekonomi
  - d. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
  - e. Alamat Rumah : Jl. Cakalang Gang Kemuning No 5 Malang
  - f. No. Telp/HP : 08563566836 / 0341-9301510
  - g. Email : Why\_destruction@yahoo.com
5. Anggota Pelaksana Kegiatan : Satu orang
6. Dosen Pendamping
  - a. Nama Lengkap : Uci Yuliati, Dra., MM.
  - b. NIP : 131 883 034
  - c. Alamat Rumah : Perum. Muara Sarana Indah Mulyoagung Dau Malang
  - d. No Telp/HP :
7. Biaya Kegiatan Total
  - a. Sumber UMM : Rp. 430.000
  - b. Sumber lain : Rp.
8. Jangka Waktu Pelaksanaan : -

Ketua Jurusan Program Studi

**Rahmad Wijaya, SE., MM.**  
NIP. 132002610

Kepala Lembaga Penelitian,

**Drs. Bambang Widagdo, MM.**  
NIP. 131 485 427

Malang, 27 Juli 2009  
Ketua Pelaksana Kegiatan

**Sambha Ekky Septian A**  
NIM. 05610229

Menyetujui:

Dosen Pendamping

**Uci Yuliati, Dra., MM.**  
NIP. 131 883 034

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Era globalisasi saat ini menuntut suatu organisasi berlomba untuk menjadi yang terbaik dalam bidangnya. Hal ini memberikan pengaruh pada perubahan iklim bisnis yang diiringi dengan peningkatan kualitas dan kebutuhan konsumen. Pengaruh tersebut mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan yang menuntut ketrampilan dan keahlian yang melebihi sebelumnya. Disisi lain keinginan dan kebutuhan konsumen bukanlah suatu hal yang statis, tetapi terus berkembang. Guna menghadapi hal tersebut, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara profesional.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam kegiatan produksi. Hal ini dikarenakan manusia sebagai penggerak aktivitas seluruh kegiatan organisasi yang meliputi sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Organisasi yang tidak mampu mengelola sumber daya manusia secara tepat dan tanpa didukung karyawan yang memiliki kinerja baik maka sumber daya lain seperti modal, sumber daya alam, kewirausahaan, dan informasi tidak akan mencapai hasil optimal. Dengan demikian peranan sumber daya manusia dalam mengendalikan organisasi memiliki peranan yang melebihi sumber daya lainnya.

Seiring dengan tantangan tersebut Universitas Muhammadiyah Malang menuntut kinerja yang tinggi dari karyawannya sehingga kebutuhan para konsumen akan pelayanan akademi dapat terpenuhi. Kinerja yang tinggi dapat ditunjukkan dengan pengetahuan, penguasaan teknologi, ketrampilan dan motivasi, sehingga hal tersebut akan membawa dampak terhadap peningkatan kinerja organisasi. Kinerja sumber daya manusia merupakan cerminan kinerja organisasi, jika kinerja sumber daya manusia di dalamnya baik, maka kinerja organisasi juga baik dan sebaliknya. Kinerja sumber daya manusia yang buruk, maka kinerja organisasi buruk.

Berdasarkan Mangkunegara (2006:67) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja antara karyawan satu dengan yang lainnya berbeda – beda. Adanya perbedaan tersebut menyebabkan seringkali suatu organisasi pada umumnya menghadapi

kesulitan dalam menciptakan efektifitas pelaksanaan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Evaluasi kinerja merupakan proses penilaian yang dilakukan pejabat untuk menilai kinerja pegawai yang dinilai, yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkan dengan standar kerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia (Wirawan, 2009:11). Dalam rangka peningkatan efektifitas kinerja sumber daya manusia, organisasi memerlukan suatu evaluasi untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan selama periode waktu tertentu setelah dilakukannya penilaian terhadap karyawan

Penilaian prestasi kinerja merupakan bagian dari suatu manajemen dengan membandingkan antara rencana yang dibuat dan hasil yang dicapai. Menurut Mengginson (1981:310) dalam Mangkunegara (2005:9-10) penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian prestasi kerja umumnya dilakukan dengan mengacu pada apa yang diinginkan organisasi yang ujung – ujungnya mengacu pada visi dan misi organisasi.

Pentingnya dilakukan penilaian prestasi kerja karena dapat digunakan untuk memperjelas peranan karyawan dan fungsi–fungsinya, sebagai sarana perubahan perilaku, membantu mengetahui kelemahan dan kelebihan karyawan, perbaikan kinerja karyawan, penentuan insentif, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, membantu memperlancar komunikasi antara atasan dan bawahan. Aspek-aspek kinerja yang dinilai menurut Umar (2001:266) antara lain mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu.

Kedudukan Universitas Muhammadiyah Malang adalah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas derajat pendidikan masyarakat Indonesia. Berdasarkan hal tersebut maka lembaga ini harus berupaya optimal untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, ada beberapa visi dan misi lembaga ini yaitu menyelenggarakan pendidikan yang bermutu dan menyelenggarakan aktivitas akademik dalam kehidupan yang islami sehingga mampu beruswah khasanah.. Oleh karena itu, untuk menunjang visi dan misi tersebut kinerja

seluruh karyawan harus baik salah satunya kinerja mahasiswa *parttime* di Universitas Muhammadiyah Malang.

Mahasiswa *parttime* merupakan tenaga pembantu yang diberdayakan lembaga dalam melakukan kegiatan – kegiatan operasional organisasi. Mahasiswa *parttime* tersebut diambil dari mahasiswa yang tinggal menempuh maksimal tiga mata kuliah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pembantu Rektor III alasan dibentuknya tenaga kerja *parttime* antara lain diharapkan dapat memberikan pengalaman kerja, sebagai sarana memotivasi mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhir, dan membantu ekonomi mahasiswa. Selain itu, alasan diberdayakannya mahasiswa *parttime* karena pihak universitas merasa mahasiswa memiliki potensi untuk dapat membantu kegiatan operasional universitas.

Secara umum adanya mahasiswa *parttime* memberikan banyak sekali manfaat bagi universitas dan mahasiswa itu sendiri. Bagi universitas manfaat yang dirasakan adalah adanya penambahan tenaga operasional yang dapat membantu kegiatan unit-unit yang membutuhkan, kelancaran kegiatan pengajaran dosen, dan peningkatan citra universitas. Bagi mahasiswa sendiri menjadi tenaga kerja *parttime* dapat memberikan pengalaman kerja, meningkatkan kemampuan dan ketrampilan, serta sebagai sarana pengaplikasian pembelajaran yang diperoleh dari universitas.

Beberapa fenomena yang terjadi di lapangan pada saat mahasiswa bertugas menjadi tenaga *parttime* adalah masih banyak dijumpai pelayanan yang kurang memuaskan, kurang adanya inisiatif dari dalam diri mahasiswa *parttimer* untuk melakukan pekerjaan bila tidak ada perintah dari atasan, lemahnya kedisiplinan mahasiswa *parttime* terkait dengan jam kerja, kurangnya pemahaman mahasiswa *parttime* terhadap *job description*, belum maksimalnya hasil kerja yang dapat dilihat dari sering terjadinya kesalahan yang dilakukan. Fenomena-fenomena inilah yang menyebabkan efektifitas kinerja mahasiswa *parttime* dirasa belum efektif.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik lebih lanjut untuk melakukan penelitian dengan judul **”Evaluasi Kinerja Mahasiswa Parttime di Universitas Muhammadiyah Malang”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimana tingkat prestasi kerja para mahasiswa *parttime* yang ada di Universitas Muhammadiyah Malang?

2. Dari aspek-aspek kinerja yang dinilai meliputi mutu pekerjaan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan kejujuran. Manakah aspek-aspek kinerja yang perlu perbaikan?

**C. Batasan penelitian**

Batasan penelitian berfungsi untuk membatasi objek masalah yang diteliti, agar ruang lingkup penelitian tidak meluas dan menjadi jelas. Pembahasan penelitian dititik beratkan pada aspek penilaian kerja menurut Umar (2001:266) yang disesuaikan dengan kondisi realitas mahasiswa *parttime* yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, mutu pekerjaan, tanggung jawab, kerjasama, sikap, inisiatif, kehadiran dan kejujuran, dengan penerapan metode *Rathing scale*.

**D. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui tingkat kinerja tenaga parttime di Universitas Muhammadiyah Malang dengan pengaplikasian metode *Rathing scale*.
- b. Untuk mengevaluasi indikator kinerja yang membutuhkan perbaikan atau pengembangan..

**E. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Organisasi
  - Dapat dijadikan dasar untuk penilaian prestasi kerja mahasiswa *parttime* di Universitas Muhammadiyah Malang.
  - Sebagai Masukan bagi universitas terkait dengan hal-hal yang perlu ditingkatkan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja parttime.
- b. Bagi Pihak lain

Sebagai bahan referensi atau pembanding untuk mengadakan penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN STUDI PUSTAKA

#### A. TINJAUAN PUSTAKA

##### 1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan pertimbangan serta dasar dari penelitian selanjutnya. Hal ini dilakukan agar nantinya hasil penelitian yang diperoleh dapat akurat dan hasil akhir penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan kepada semua pihak.

Dalam menentukan variabel – variabel yang akan digunakan, maka penelitian saat ini mengambil dasar penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masrur (2003). Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah pada kesamaan beberapa variabel yang digunakan, yaitu: kualitas kerja, inisiatif dan kerjasama. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan metode perilaku.

Tabel I

Persamaan dan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian dahulu

No	Judul	Variabel	Teknik analisis
1	Analisis Dimensi Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Wilayah Jawa Timur	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Transaksi Harian</li><li>2. Pelayanan Nasabah</li><li>3. Implementasi Budaya Sifat</li><li>4. Kualitas Kerja</li><li>5. Keandalan</li><li>6. Pemecahan Masalah</li><li>7. Inisiatif</li><li>8. Kerja sama</li><li>9. Komunikasi</li><li>10. Kedisiplinan</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Analisis Faktor</li><li>2. Metode BARS</li></ol>
2	Evaluasi Kinerja Part Time di Universitas Muhammadiyah Malang	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Mutu pekerjaan</li><li>2. Inisiatif</li><li>3. Kehadiran</li><li>4. Sikap</li><li>5. Kerjasama</li><li>6. Pengetahuan tentang pekerjaan</li><li>7. Tanggung Jawab</li><li>8. Kejujuran</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Analisis deskriptif</li><li>2. Metode Rathing Scale</li></ol>

Seperti dapat dilihat pada tabel 1 dibawah perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang terletak pada alat analisis. Penelitian terdahulu menggunakan analisis faktor sedangkan penelitian sekarang menggunakan analisis deskriptif. Objek penelitian terdahulu pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Wilayah Jawa Timur, sedangkan objek penelitian sekarang pada mahasiswa *parttime* di Universitas Muhammadiyah Malang.

Analisis hasil penelitian mencoba untuk menguji secara bersamaan dari 10 variabel, ternyata ada 7 faktor yang mempunyai tingkat varian lebih besar dari 1 dengan persentase variant kumulatif sebesar 80,385%. Hal ini berarti dari ketujuh faktor tersebut sangat dipertimbangkan dalam menetapkan faktor penilaian prestasi kerja yang relevan berdasarkan perilaku. Ketujuh faktor tersebut adalah : faktor transaksi harian dengan nilai varian 34,730% lebih besar dari nilai keenam variabel, faktor keandalan dan komunikasi dengan nilai varian sebesar 11,161%, faktor kualitas kerja dengan nilai variant 10,197%, faktor inisiatif dan kerjasama dengan nilai variant sebesar 9,294%, faktor budaya kerja dengan nilai variant sebesar 5,525%, faktor potensi diri dengan nilai variant sebesar 4,858%, faktor, dan faktor pemecahan masalah dengan nilai variant sebesar 4,619%.

## **2. Landasan Teori**

### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Adanya penilaian kinerja karyawan organisasi telah memanfaatkan penilaian kinerja yang kaitannya dengan prestasi berarti suatu organisasi telah memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dengan baik. Tenaga kerja yang cakap dan mampu menjalankan pekerjaannya dengan hasil yang sangat baik, cepat, dan tepat sangat dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator –indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Ruky (2002:6) dalam bukunya mendeskripsikan kinerja adalah berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan pimpinan organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.



Mangkunegara (2006:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2000:105).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja suatu perbuatan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan atau ukuran yang menyatakan kualitas maupun kuantitas apa yang dilakukan oleh seseorang dalam bekerja. Guna menentukan posisi kinerja seseorang dapat dibandingkan dengan aturan umum kerja atau dengan standar kerja.

#### **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2005:13-14) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Skill}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

##### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

##### 2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi.

Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Mangkunegara (2005:16) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor Lingkungan Organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor (Wirawan, 2009:7). Faktor – faktor tersebut adalah:

1. Faktor internal pegawai  
Faktor – faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.
2. Faktor lingkungan internal organisasi  
Dalam melaksanakan tugas pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

3. Faktor eksternal lingkungan organisasi

Keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Dharma (1994:50) dalam bukunya menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Kemampuan, Kepribadian, dan Minat, Yaitu sesuai dengan minat, kemampuan dan kepribadian merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam berbagai cara. Sedangkan kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan dan lingkungan.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Makin jelas pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan ke arah tujuan.
3. Tingkat motivasi pekerja. Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengerahkan, dan mempertahankan perilaku.

**c. Aspek-aspek kinerja yang dinilai**

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai aspek-aspek penilaian yang berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lain. Perbedaan tersebut karena organisasi bergerak di bidang yang bermacam-macam, jenis pekerjaan bermacam-macam, dan perbedaan *job description*. Menurut Umar (2001:266), aspek – aspek yang dinilai adalah:

1. Mutu pekerjaan, gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat
2. Kejujuran karyawan, ketulusan hati seseorang dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan.
3. Inisiatif, kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki

atau meningkatkan hasil pekerjaan, menciptakan peluang baru atau untuk menghindari timbulnya masalah

4. kehadiran, keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan.
5. Sikap, tindakan karyawan dalam segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan hubungan terhadap orang lain.
6. Kerjasama, kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
7. Keandalan, kemampuan seseorang yang digunakan dan dapat dipercaya orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan.
8. Pengetahuan tentang pekerjaan, luasnya pengetahuan seseorang mengenai pekerjaan yang dilakukan dan keterampilan yang dimiliki orang tersebut dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.
9. Tanggung jawab, kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan.

Hasibuan (2005:95-96) mengemukakan aspek kinerja yang dinilai antara lain :

1. Kesetiaan, penilai mengukur karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja, hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.
4. Kedisiplinan, penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerja sama, penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.
7. Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian, penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap baik, serta berpenampilan wajar.
9. Prakarsa, penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan.
10. Kecakapan, penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijakan dan di dalam situasi manajemen
11. Tanggung jawab, penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan,dan hasil kerjanya.

**d. Fungsi standar kinerja**

Fungsi utama standar kinerja menurut Wirawan (2009:67) adalah sebagai tolak ukur (*benchmarking*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Standar kinerja merupakan target, sasaran, dan tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuannya dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerjanya.

#### **e. Langkah – Langkah Peningkatan Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2005:22) dalam rangka peningkatan kinerja terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja.  
Cara dapat dilakukan dengan mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi – fungsi bisnis, mengidentifikasi masalah melalui karyawan, memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.  
Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi antara lain mengidentifikasi masalah setepat mungkin, menentukan tingkat keseriusan masalah.
3. Mengidentifikasi hal hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
5. Melakukan rencana yang telah ditetapkan.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
7. Mulai dari awal, apabila perlu. Mengulangi dengan cara melakukan langkah-langkah pertama sampai langkah paling akhir apabila masih dirasa perlu untuk meninjau kembali dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

#### **f. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestesasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, atau kurang.

Menurut Mengginson (1981:310) dalam Mangkunegara (2005:9-10) penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Bernadin dan Rusel (1993:379) dalam Ruki (2002:12) menyatakan penilaian prestasi kerja merupakan cara mengukur kontribusi individu atau karyawan kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Dalam buku Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Handoko (1995:135) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Sikula dalam Hasibuan (2005:87) menyatakan penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan yang ditujukan untuk pengembangan.

Dari beberapa pendapat para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu penilaian secara periodik terhadap karyawan yang dilakukan oleh atasan untuk menilai dan mengevaluasi karyawan terhadap tugas yang diberikan dan dilaksanakan apakah sudah sesuai dengan tanggung jawab karyawan itu sendiri. Penilaian prestasi kerja lebih menekankan pada kegiatan penilaiannya saja.

#### **g. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja sebagai berikut (Handoko, 1995:135-137):

1. Perbaikan prestasi kerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan – kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.
2. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi, membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan penempatan, promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, prestasi yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan – keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu.
6. Penyimpangan – penyimpangan proses stafing, prestasi kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidak akuratan informasional, prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan – kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana – rencana, atau komponen sistem informasi manajemen personalia.
8. Kesalahan – kesalahan desain pekerjaan, prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam disain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnosa kesalahan – kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang adil, penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan – keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan – tantangan eksternal, prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi fisik, kondisi finansial atau masalah – masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian kinerja departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

#### **h. Kriteria Penilaian Prestasi**

Menurut Robbin (1998:566) kriteria manajemen dalam penilaian prestasi kerja akan mempunyai pengaruh utama pada apa yang dikerjakan oleh karyawan. Sehingga Robin menyebutkan 3 macam kriteria yang umum, yaitu:

1. *Individual Task Outcome*, yang meliputi jumlah yang diproduksi, hasil kerja dan biaya per unit
2. *Behaviors*, perilaku dimana karyawan secara individu dapat bekerjasama dalam suatu tim, ketepatan waktu dan tugas yang diberikan.
3. *Traits*, mempunyai perilaku baik, menunjukkan percaya diri, dapat diandalkan atau bekerjasama, mempunyai ketrampilan.



### **i. Ruang Lingkup Penilaian Prestasi**

Ruang lingkup penilaian prestasi dicakup dalam 5W + 1H yaitu What, Why, Where, Who, dan How (Hasibuan, 2005:88-89).

1. What (apa), yang dinilai adalah perilaku dan prestasi kerja karyawan
2. Why (Mengapa), karena untuk menambak kepuasan karyawan dengan memberikan hasil pengakuan terhadap prestasi kerja, untuk membantu kemungkinan pengembangan personel bersangkutan, untuk memelihara potensi kerja, untuk mengukur prestasi kerja karyawan, untuk mengukur kemampuan dan kecakapan karyawan, untuk mengumpulkan data guna menetapkan program kepegawaian selanjutnya.
3. Where (dimana), tempat penilaian dilakukan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaan. Didalam pekerjaan (*on the job performance*) secara formal, di luar pekerjaan (*off the job performance*) secara formal ataupun informal.
4. When (kapan), waktu penilaian dilakukan secara formal dan informal. Secara formal penilaian dilakukan secara periodik. Secara informal penilaian dilakukan secara terus menerus.
5. Who (siapa), yang akan dinilai yaitu semua tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di perusahaan. Yang menilai atasan langsungnya, atasan dari atasan, dan atau suatu tim yang dibentuk perusahaan itu.
6. How (bagaimana) menilainya

Metode penilaian apa yang digunakan dan problem apa yang dihadapi penilai dalam melakukan penilaian.

### **j. Penilai**

Dalam konsep yang lebih luas ada beberapa pihak yang yang bisa menjadi penilai selain manajer menurut Alwi (2001:190) ada beberapa pihak yang menjadi penilai selain manajer yaitu :

1. kelompok  
penilai kelompok atas kinerja anggota sangat dimungkinkan yang dikenal dengan sebutan TEAMS (team evaluation management system). Sistem ini menekankan pada penialain kelompok.

## 2. Individual bersangkutan

Penilaian terhadap kinerja dapat pula dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan dengan cara mengisi formulir yang telah disediakan yang menjelaskan apa saja yang telah dilakukan dan sejauh mana keberhasilan yang dicapai dan apa hambatan – hambatannya.

## 3. *Customers*

Para pelanggan, bagi perusahaan yang menerapkan budaya kualitas dan menjalankan strategi yang berorientasi pada kepuasan konsumen termasuk pihak yang bisa dilibatkan menjadi penilai.

Dalam buku manajemen sumber daya manusia Hasibuan (2005:91-92) menyatakan penilai prestasi karyawan secara umum, dikenal penilai informal dan penilai formal.

### 1. Penilai informal

Penilai (tanpa *authority*) melakukan penilaian mengenai kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh masing-masing karyawan baik atau buruk. Penilai ini adalah masyarakat, konsumen dan rekanan. Hasil penilaian mereka sangat objective dan bermanfaat untuk dipertimbangkan oleh penilai formal dalam menentukan kebijaksanaan selanjutnya.

### 2. Penilai formal

Seorang atau komite yang mempunyai wewenang formal menilai bawahannya di dalam maupun diluar pekerjaan dan berhak menetapkan kebijaksanaan selanjutnya terhadap setiap individu karyawan. Penilai formal dibedakan menjadi penilai individual dan penilai kolektif.

a. Penilai individual, seorang atasan langsung yang secara individual menilai perilaku dan prestasi karyawan yang menjadi bawahannya.

b. Penilai kolektif, suatu tim / kolektif secara bersama – sama melakukan penilaian prestasi karyawan dan menetapkan kebijaksanaan selanjutnya terhadap karyawan tersebut.

## **k. Metode Penilaian Prestasi Kerja**

Ada berbagai metode untuk menilai prestasi kerja karyawan. Hampir semua teknik-teknik tersebut merupakan suatu upaya langsung untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu dijumpai dalam pendekatan-pendekatan lain. Tidak ada satupun teknik yang sempurna, masing-masing memiliki kekurangan dan kelebihan (Handoko, 1995:142). Penelitian ini menggunakan metode penilaian prestasi *Rating scale*, tetapi beberapa teknik penilaian prestasi kerja meliputi :

### *1. Rating Scale*

Bentuk penilaian prestasi kerja yang tertua dan paling banyak digunakan adalah rating scale. Pada metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilaian, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut. Formulir penilaian biasanya diisi oleh atasan langsung dengan menandai tanggapan yang paling sesuai untuk setiap dimensi pelaksanaan kerja. Tanggapan-tanggapan penilai bisa diberikan dengan nilai-nilai numerik agar memungkinkan agar memungkinkan skor rata-rata dihitung dan diperbandingkan diantara karyawan.

Kelebihan metode ini tidak mahal dalam penyusunan dan administrasinya, penilai hanya memerlukan sedikit latihan, tidak memakan waktu lama, dan dapat diterapkan untuk jumlah karyawan yang besar, nilai kinerja setiap karyawan dengan mudah dibandingkan dengan rata-rata seluruh karyawan. Kelemahan kesulitan dalam menentukan kriteria yang relevan dengan pelaksanaan kerja.

### *2. Checklist*

Metode ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan. penilai biasanya dilakukan oleh atasan, tetapi tanpa diketahui penilai departemen personalia bisa memberikan bobot

item-item yang berbeda pada checklist. Pemberian bobot ini memungkinkan penilaian dapat dikuatifikasi sehingga skor total dapat ditentukan. Metode checklist bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai meskipun metode ini praktis dan terstandarisasi, penggunaan kalimat-kalimat yang umum mengurangi keterkaitan dengan pekerjaan.

Kelebihan metode ini adalah ekonomis, mudah administrasinya, latihan bagi penilai terbatas, dan terstandarisasi. Kelemahan kemungkinan terjadi bias penilai (hallo effect), interpretasi salah terhadap item-item checklist dan penggunaan bobot yang tidak tepat, tidak memungkinkan penilai memberikan nilai relatif.

### 3. Metode Peristiwa Kritis

Metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang mendasar pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa-peristiwa kritis. Berbagai peristiwa tersebut dicatat oleh penyelia selama periode evaluasi terhadap karyawan.

Kelebihan metode ini memberikan umpan balik kepada karyawan, mengurangi kesalahan kesan terakhir. Kelemahan metode ini adalah bahwa para atasan sering tidak berminat mencatat peristiwa-peristiwa kritis atau cenderung mengada-ada, dan bersifat subyektif.

### 4. *Field Review Method*

Dengan metode ini, wakil ahli departemen personalia turun kelapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khususnya dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut.

## 5. Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Bila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan ketrampilan.. agar berguna tes harus reliabel dan valid.

## 6. Metode Evaluasi kelompok

Ada beberapa teknik untuk mengevaluasi kelompok-kelompok karyawan. Metode-metode ini biasanya dilakukan oleh penyelia atau atasan langsung. Guna mengambil keputusan kenaikan upah, promosi, dan berbagai penghargaan organisasional karena menghasilkan ranking karyawan. Dari yang terbaik dan terjelek. Berbagai metode penilaian kelompok:

### 1). Metode Ranking

Metode ini membandingkan karyawan yang satu dengan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik, dan kemudian menempatkan setiap karyawan dalam urutan yang terbaik sampai terjelek. Kelebihan metode ini menyangkut kemudahan administrasi dan penjelasan. Kekurangan metode ini kesulitan menentukan faktor-faktor pembanding., subyek kesalahan kesan terakhir dan *hallo effect*.

### 2). *Grading* atau *Force Distribution*

Pada metode ini penilai memisah-misahkan atau menyortir para karyawan ke dalam berbagai klasifikasi yang berbeda. Biasanya suatu proporsi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori.

### 3). *Point Allocation Method*

Metode ini merupakan bentuk lain metode *grading*. Penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dalam kelompok kelebihan metode ini adalah penilai dapat mengevaluasi perbedaan relatif diantara para karyawan. Kelemahan-kelemahan halo effect dan bias kesanterakhir masih ada.

## **l. Kendala Penilaian Prestasi Kerja**

Indeks prestasi karyawan harus ditetapkan dengan baik, jujur, objectif sesuai dengan kenyataan yang ada. Akan tetapi, karena adanya kendala halo effect dan tolak ukur penilaian maka indeks prestasi sering tidak sesuai dengan kenyataan yang ada. Menurut Hasibuan (2005:100) *Halo Effect* adalah kesalahan yang dilakukan oleh penilai, karena umumnya penilai cenderung akan memberikan indeks prestasi baik bagi karyawan dikenalnya atau sahabatnya. Penialai sering mendasarkan penilaiannya atas dasar rasa suka atau tidak suka bukan atas dasar kenyataan.

## **m. Evaluasi Kinerja**

Menurut Wirawan (2009:11) proses mengumpulkan informasi mengenai objek evaluasi dengan membandingkan dengan standar evaluasi. Hasilnya berupa informasi mengenai objek evaluasi yang kemudian digunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi.

Definisi evaluasi yang dikemukakan Stufflebeam dan Shinkfield (1985:159) suatu proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan pertimbangan untuk menentukan harga dan jasa dari tujuan yang dicapai, disain, implementasi dan dampak untuk membuat keputusan, membantu pertanggung jawaban dan meningkatkan memahami fenomena.

Stark dan Thomas (1994:12) menyatakan dalam bukunya evaluasi kinerja merupakan suatu proses kegiatan atau pemilihan, pengumpulan, analisis, dan penyajian informasi yang dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan serta menyusun program selanjutnya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas evaluasi merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginteprestasikan, menyajikan, informasi untuk dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, menyusun kebijakan atau program selanjutnya.

## **n. Tujuan Evaluasi Kinerja**

Tujuan Evaluasi kinerja adalah memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Menurut Sunyoto (1999:1) dalam Mangkunegara (2005:10) antara lain :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

**o. Sasaran Evaluasi Kinerja**

Sasaran evaluasi kinerja karyawan dikemukakan Sunyoto (1999:1) dalam Mangkunegara (2005:11-12) sebagai berikut :

- a. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- b. Membuat evaluasi kebutuhan dan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab. Perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang diperbuat karyawan.
- d. Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinan untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak ( merit system ) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan.

**p. Kerangka Pikir**

Adapun kerangka pikir dapat dilihat pada gambar 2 menjelaskan bahwa untuk mengetahui gambaran kinerja mahasiswa parttime dapat dilihat dari aspek-aspek yang dinilai. Aspek-aspek penilaian menurut Umar (2001:266) terdapat 9 aspek, antara lain mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, pemanfaatan waktu, dan kejujuran.

Adapun metode penilaian prestasi kerja yang digunakan dengan metode *Rathing scale*.

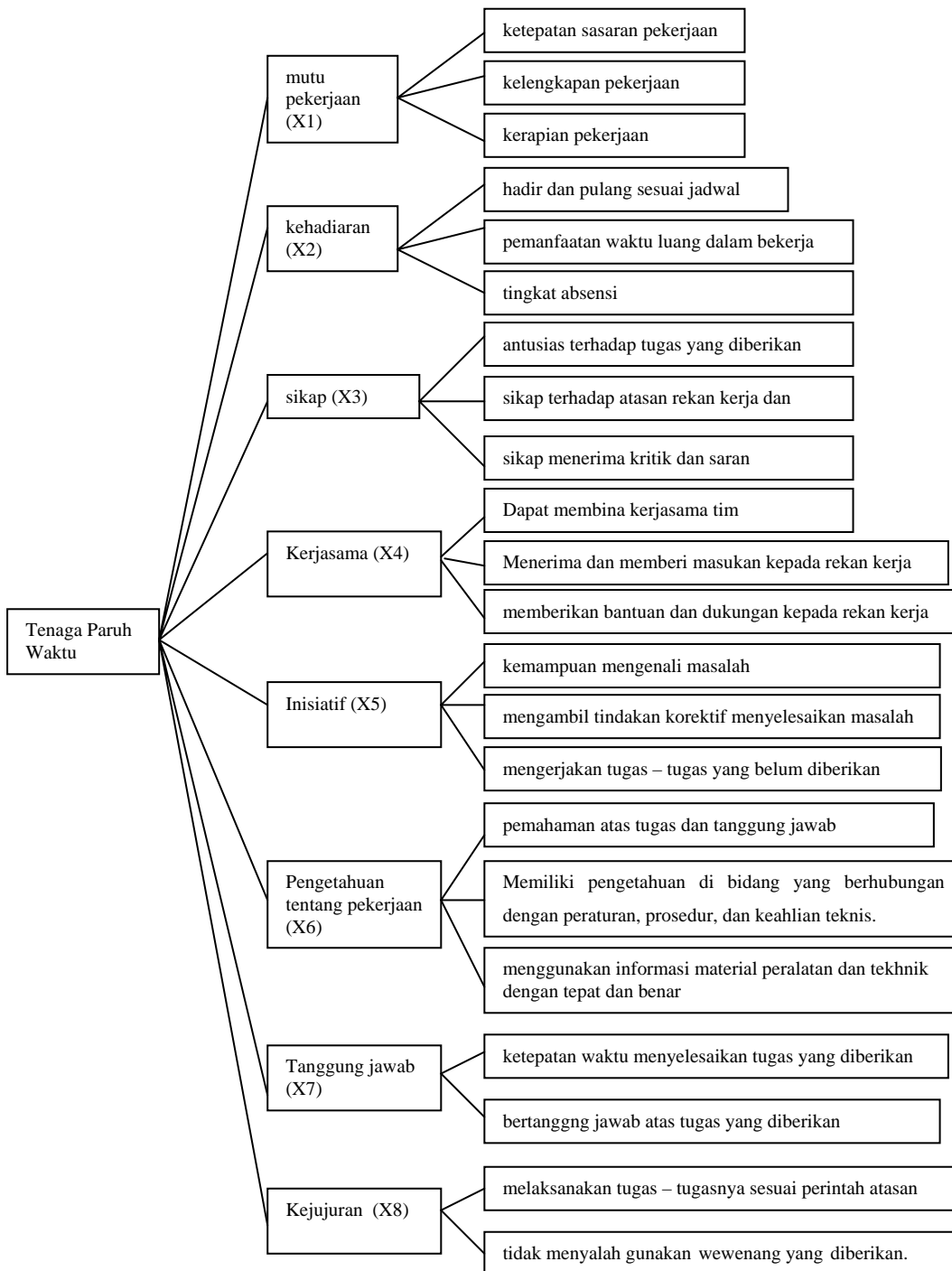
Aspek kinerja yang dinilai untuk mahasiswa *parttime* ini dengan menerapkan teori Umar (2001:266) yang telah disesuaikan dengan realitas. Aspek penilaian tersebut antara lain pertama mutu pekerjaan (X1), dengan indikator ketepatan sasaran pekerjaan, kelengkapan pekerjaan, dan kerapian pekerjaan. Kedua kehadiran (X2), dengan indikator hadir dan pulang sesuai jadwal, pemanfaatan waktu luang dalam bekerja, tingkat absensi. Ketiga sikap (X3) dengan indikator antusias terhadap tugas yang diberikan, sikap terhadap atasan rekan kerja dan pelanggan, sikap menerima kritik dan saran. Keempat kerjasama (X4) dengan indikator membina kerjasama team, menerima dan memberikan masukan kepada rekan untuk peningkatan hasil kerja, memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja. Kelima inisiatif (X5) dengan indikator kemampuan mengenali masalah, mengambil tindakan korektif dalam menyelesaikan masalah, mengerjakan tugas – tugas yang belum diberikan. Keenam pengetahuan tentang pekerjaan (X6) dengan indikator pemahaman atas tugas dan tanggung jawab, memiliki pengetahuan dibidang yang berhubungan dengan peraturan peraruran prosedur dan keahlian tekhnis, menggunakan informasi material peralatan dan tekhnik dengan tepat dan benar. Ketujuh tanggung jawab (X7) dengan indikator ketepatan waktu menyelesaikan tugas yang diberikan, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Kedelapan kejujuran (X8) dengan indikator melaksanakan tugas – tugasnya sesuai perintah atasan, tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan.

Melalui aspek yang dinilai, indikator yang disesuaikan dengan realitas dan pengaplikasian metode *rathing scale* maka akan dapat di gambarkan prestasi kerja mahasiswa *parttime* tergolong baik atau buruk, apabila hasil penilaian menunjukkan hasil yang buruk maka perlu adanya perbaikan pada aspek-aspek yang terkait, begitu pula sebaliknya jika hasil penilaian baik maka dapat ditingkatkan.



Gambar 2

Kerangka Pikir Evaliasi Kinerja Tenaga Paruh Waktu



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di Universitas Muhammadiyah Malang yang terletak di jalan Raya Tlogomas 246 – Malang – Jawa Timur.

#### **2. Jenis Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian yang di uraikan dimuka, penelitian yang akan dilakukan termasuk dalam jenis penelitian eksplorasi. Penelitian eksplorasi bertujuan menjawab pertanyaan apa (*what*), sehingga akan memberikan pemahaman dan pengertian secara mendalam terhadap suatu objek (Widayat dan Amirulloh, 2002:5).

#### **3. Populasi dan Sampel**

##### **a. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga paruh waktu Universitas Muhammadiyah Malang yang berjumlah 214 orang. Menurut Sekaran (2006:122) mendefinisikan populasi merupakan kumpulan semua elemen dalam populasi dimana sample diambil.

##### **b. Sampel**

Sample merupakan sebagian atau wakil populasi yang dijadikan objek penelitian (Sekaran, 2005:123). Arikunto (2006:107) menyatakan bahwa untuk menentukan besarnya sample yaitu apabila jumlah subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Dan apabila populasi dalam jumlah yang besar atau lebih dari 100 responden maka sample yang diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Berdasarkan populasi yang sudah diketahui yaitu sebesar 214 orang penelitian ini mengambil sampel sebesar 50% atau 107 orang yang dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampelnya dengan cluster sampling. populasi target pertama-tama dibagi dalam sub kelompok. Kemudian sample acak dari cluster tersebut dipilih berdasarkan teknik probability sampling (Widayat dan Amirulloh, 2002:64-65).

#### **4. Definisi Operasional Variabel**

Menurut Widayat dan Amirullah (2002:22) variabel adalah sebagai suatu karakteristik, ciri, sifat, watak, atau keadaan yang melekat pada seseorang atau objek. Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek penilaian prestasi kerja antara lain :

a. Mutu pekerjaan (X1), adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Adapun indikatornya :

1. Ketepatan, mahasiswa *parttime* sudah sesuai sasaran yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang kecil.
2. Kelengkapan, hasil dari pekerjaan mahasiswa *parttime* yang dikerjakan secara rinci dan lengkap.
3. Kerapian, adalah tingkat keteraturan dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh mahasiswa *parttime*.

b. Kehadiran (X2), Adalah keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan.

Adapun indikatornya :

1. Ketepatan waktu mahasiswa *parttime* dalam waktu kehadiran dan waktu pulang di tempat kerja
2. Pemanfaatan waktu luang oleh mahasiswa *parttime* dalam bekerja dengan mengerjakan pekerjaan yang lainnya.
3. Seringnya mahasiswa *parttime* tidak ada di tempat kerja

c. Sikap (X3), tindakan karyawan dalam segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan hubungan terhadap orang lain. Adapun indikatornya:

- 1 Mahasiswa *parttime* menunjukkan sikap antusias terhadap tugas yang diberikan oleh atasan.
2. Kesopanan mahasiswa *parttime* terhadap rekan kerja, atasan, pelanggan (mahasiswa).
3. sikap mahasiswa *parttime* dalam menerima kritik dan saran dari atasan.

d. Kerjasama (X4), kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Adapun indikatornya :

- 1 Mahasiswa *parttime* dapat membina kerjasama tim
2. Menerima dan memberi masukan kepada rekan untuk peningkatan hasil kerja.

3. Mahasiswa *parttime* sering memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja.
- e. Inisiatif (X5), adalah kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan, menciptakan peluang baru atau untuk menghindari timbulnya masalah. Adapun indikatornya:
1. Kemampuan mahasiswa *parttime* mengenali masalah dalam pekerjaan
  2. Sering atau tidaknya mahasiswa *parttime* mengambil tindakan korektif dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan.
  3. Mahasiswa *Parttime* melakukan tugas yang lainnya tanpa disuruh terlebih dahulu.
- f. Pengetahuan tentang pekerjaan (X6), luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Adapun indikatornya :
1. Pemahaman mahasiswa *parttime* tugas dan tanggung jawab bekerja
  2. Mahasiswa *parttime* memiliki pengetahuan di bidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, dan keahlian teknis.
  3. Mahasiswa *parttime* menggunakan informasi, material, peralatan dan teknik dengan tepat dan benar.
- g. Tanggung jawab (X7), sanggup menghadapi sesuatu yang dikerjakan atau dilakukan. Adapun indikatornya:
1. Mahasiswa *parttime* menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
  2. Mahasiswa *parttime* bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
- h. Kejujuran (X8), bersikap apa adanya sesuai realitas dan kenyataan dalam melakukan pekerjaan. Adapun indikatornya:
1. Mahasiswa *parttime* melakukan tugas atau pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diperintahkan atasan.
  2. Mahasiswa *parttime* tidak melakukan kecurangan dengan menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan oleh atasan.

## **5. Jenis Sumber Data**

### **a. Data Primer**

Data primer diperoleh dari data yang diperoleh langsung dari responden. Data ini dikumpulkan dengan jalan menyebarkan kuisisioner kepada beberapa mahasiswa *parttime*. Selain itu kuisisioner akan dibagikan

terhadap atasan setiap unit atau divisi untuk membantu mendapatkan data yang lebih lengkap. Data primer adalah data kualitatif berupa jawaban responden dari daftar pertanyaan yang diberikan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak perusahaan atau organisasi yang masih berkaitan dengan tujuan penelitian. Adapun sumber datanya diperoleh dari observasi atau terjun langsung ke objek penelitian yaitu Student Center Universitas Muhammadiyah Malang. Tergolong data sekunder adalah jumlah karyawan, struktur organisasi, penempatan tenaga paruh waktu.

## **6. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah :

a. Kuisisioner

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer, kuisisioner berisi sekumpulan pertanyaan yang diajukan pada karyawan untuk menjawab semua pertanyaan yang diajukan pada karyawan untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dan tidak diberi kesempatan untuk menjawab diluar jawaban yang disediakan. Kuisisioner ini dilaksanakan untuk memperoleh tanggapan tentang fenomena yang diteliti mengenai kinerja tenaga part time di Universitas Muhammadiyah Malang.

b. Observasi

Pengumpulan data dengan melakukan pengamatan yang berkaitan dengan keadaan kinerja tenaga part time Universitas Muhammadiyah Malang..

c. Dokumentasi

Langkah ini berupa kegiatan mengumpulkan data – data sekunder dengan cara melihat atau menyalin catatan kertas kerja yang dianggap berhubungan dengan penelitian, yaitu mengenai jumlah tenaga part time, struktur organisasi

d. Wawancara

Interview atau wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan objek yang bersangkutan. Wawancara digunakan agar data-data yang belum

lengkap dalam dokumentasi dan angket-angket dapat diperoleh sehingga semakin menunjang kelengkapan data.

## **7. Skala Pengukuran dan Teknik pengukuran**

Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data kuantitatif. Data ini kemudian diubah menjadi kualitatif untuk diketahui nilainya dengan menggunakan skala pengukuran ordinal. menurut Widayat dan Amirullah (2002:45) skala ordinal merupakan skala rangking dimana nomor-nomor dipergunakan pada onjek-objek untuk menentukan tingkat relative dari beberapa karakteristik yang dimiliki objek-objek tersebut. Teknik pengukuran menggunakan skala likert. Skala likert digunakan secara luas yang mengharuskan responden untuk menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju kepada setiap statement yang berkaitan dengan objek yang dinilai (widayat dan Amirullah, 2002:48). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dan sangat positif sampai negative. Sedangkan untuk setiap indikatornya akan diberi 4 pilihan jawaban responden, maka pilihan jawaban responden pada masing – masing indikator adalah

- a. Untuk jawaban sangat baik diberi skor 4, menandakan bahwa kriteria indikator aspek kinerja sangat baik.
- b. Untuk jawaban baik diberi skor 3, menandakan bahwa kriteria indikator aspek kinerja baik.
- c. Untuk jawaban buruk diberi skor 2, menandakan bahwa kriteria indikator aspek kinerja buruk.
- d. Untuk jawaban sangat buruk diberi skor 1, menandakan bahwa kriteria indikator aspek kinerja sangat buruk.

## **8. Uji Instrumen**

### **a. Uji Validitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Karena penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukur. Tolak ukur yang digunakan adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% (0,05) maka pertanyaan yang diberikan pada kuesioner tersebut dinyatakan valid. Umar (2002:193) mengasumsikan rumus validitas sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r = korelasi produk momen

$\sum XY$  = Jumlah perkalian skor item dengan skor total

$\sum X^2$  = jumlah skor kuadrat item

$\sum Y^2$  = Jumlah skor kuadrat item

N = jumlah sampel

## b. Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* yang pencarian reliabilitas instrumennya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai yaitu 1 sampai 5. Rumus ini dapat ditulis sebagai berikut (Umar, 2002: 207):

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$r_{11}$  = realibility instrument

k = banyak butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  = variasi total

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah variant butir

Kriteria yang digunakan jika nilai koefisien alpha > 0,6 maka dapat dikatakan masing-masing pernyataan telah reliabel. Dan sebaliknya, jika nilai koefisien alpha hitung < 0,6 maka dapat dikatakan masing-masing item pernyataan tersebut masih belum reliabel.

## 9. Teknik Analisis Data

### a. Metode Rathing scale

Penerapan metode ini dengan memberikan formulir penilaian prestasi kerja untuk diisi. Formulir akan diisi oleh mahasiswa *parttime* itu sendiri. Untuk melengkapi data penilaian prestasi kerja mahasiswa *parttime* atasan tiap

unit juga terlibat dengan menandai tanggapan yang paling sesuai untuk setiap aspek penilaian prestasi kerja. Tanggapan-tanggapan penilai prestasi kerja dari kuisioner akan dijumlahkan dan di rata-rata untuk mencari nilai rata-rata prestasi kerja mahasiswa *parttime*. Nilai-nilai tersebut ditabulasikan dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dengan berdasarkan sudut pandang mahasiswa *parttime* dan atasan setiap divisi.

b. Statistik deskriptif

Untuk menegetahui gambaran kinerja tenaga part time digunakan analisis deskriptif. (Kuncoro, 2003:173-177) Terdapat dua klasifikasi untuk mendeskriptifkan data kuantitatif yaitu :

1. Ukuran Tendensi Sentral

Ukuran tendensi sentral adalah suatu ukuran yang mengukur tendensi suatu himpunan data yang mengelompokkan atau memusatkan dalam nilai numerik tertentu. Ada tiga metode mengukur tendensi sentral yaitu :

1) Rata – rata

Rata – rata hitung adalah menjumlahkan seluruh data dibagi dengan banyaknya data yang ada. Secara matematik rumus rata – rata sebagai berikut (Saleh, 2004:13):

$$\bar{X} = \frac{\left[ \sum_{i=1}^n X_i \right]}{n}$$

Dimana:

$$\bar{X} = \text{Rata – rata}$$

$$\sum_{i=1}^n X_i = \text{penjumlahan } X_1 \text{ hingga } X_n$$

$$n = \text{banyaknya data}$$

2) Median

Median adalah angka tengah yang diperoleh apabila disusun dari nilai terendah hingga nilai tertinggi.

3) Modus

Modus merupakan nilai yang paling sering muncul atau yang frekuensinya paling tinggi.



## 2. Ukuran Penyimpangan

Ukuran penyimpangan adalah suatu ukuran yang mengukur sebaran data atau seberapa jauh data menyimpang dari rata – ratanya. Ukuran yang sering digunakan adalah :

### a. Kecondongan (Skewnes)

Kecondongan adalah ukuran bentuk atau derajat simetri distribusi data.

Skewnes dapat di formulasikan sebagai berikut :

$$Skewness = \frac{\bar{X} - \text{modus}}{s}$$

Dimana :

$\bar{X}$  = Rata –rata

S = standart deviasi

Apabila :

1. Distribusi data disebut simetris bila nilai rata – rata, median, modus sama persis.
2. Distribusi kecenderungan positif berarti nilai rata – rata merupakan estimasi yang terbesar ( setidaknya lebih besar dibanding nilai median), sedang modus nilai terkecil.
3. Distribusi kecenderungan negatif bila nilai median lebih tinggi dibanding rata – rata ketiga.

### b. Range

Range adalah selisih antara nilai terbesar dengan nilai terkecil dari suatu himpunan data.

### c. Standart Deviasi

Standart deviasi adalah ukuran penyimpangan yang diperoleh kuadrat dari rata – rata jumlah kuadrat deviasi antara masing – masing nilai dengan rata – ratanya. Secara matematis di rumuskan sebagai berikut:

$$s = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

Dimana :

s = Standart deviasi

$X_i$  = penjumlahan  $X_1$  sampai  $X_n$

n = Banyaknya data

Apabila standar deviasi relatif besar berarti data yang digunakan sebarab / variabilitasnya tinggi. Bila standar deviasi relatif kecil data yang digunakan mengelompok di seputar nilai rata –ratanya dan penyimpangan kecil.

## Daftar Pustaka

- Alwi, Syafrudin.. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: PT. BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek; Edisi revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi: Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM, PT Refika Aditama, Bandung.
- Robbin, Stephen P. 1998. Organisasi Behavior. Eight Edition. Prentice Hall International, Inc. New Jersey
- Ruky, Ahmad. S. 2002. Sistem Manajemen Kinerja, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Saleh, Samsubar. 2004. Statistik Deskriptif. Edisi Revisi. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. Research Methods For Business. Buku II. Edisi 4. Salemba Empat, Jakarta.
- Stark, J.S dan Thomas, A. 1994. Assesment And Program Evaluation. Nedham Heigt: Simon And Schuster Custom Publiser
- Stufflebeam, D.L dan Shinkfield, A.J (1985). Systematic Evaluation. Boston: Kluwer Nijhof.
- Umar, Husein. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi dan Perluasn, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Widayat, dan Amirullah.2002. Riset Bisnis; CV. Cahaya Press, Malang
- Wirawan. 2009.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta

.

.

**1. Nama dan Biodata:**

- a. Nama Lengkap : Sambha Ekky Septian
- b. NIM : 05611229
- c. Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen
- d. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
- e. Waktu untuk Kegiatan : 7 jam/minggu

**2. Nama dan Biodata Dosen Pendamping:**

- a. Nama Lengkap : Uci Yuliati, Dra., MM.
- b. NIP : 131 883 034
- c. Gol Pangkat & Jab Fungsional : Lektor Kepala
- d. Jabatan Struktural :
- e. Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen
- f. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
- g. Bidang Keahlian : Manajemen Pemasaran
- h. Waktu untuk kegiatan : 7 jam/minggu

**3. Biaya:**

**a. Bahan dan peralatan penelitian**

- 1) Kertas : Rp 80.000,-
  - 2) Tinta Printer : Rp 60.000,-
  - 3) Foto Copy Kuisisioner : Rp 30.000,-
  - 4) Alat tulis : Rp 10.000,- +
- Rp 180.000,-**

**b. Perjalanan dan transportasi**

- 1) Transportasi : Rp 40.000,-
  - 2) Konsumsi : Rp 50.000,- +
- Rp 90.000,-**

**c. Seminar**

- 1) Penggandaan Makalah : Rp 80.000,-
  - 2) Konsumsi : Rp 80.000,- +
- Rp 160.000,-**

**TOTAL Biaya Penelitian**

**Rp 430.000**