

## PENGARUH EVALUASI KERJA, KOMPETENSI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SHARP SEMICONDUCTOR INDONESIA

### *THE EFFECT WORK EVALUATION, COMPETENCIES, AND REWARD TO EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. SHARP SEMICONDUCTOR INDONESIA*

Oleh:

**Akhmad Yunianto<sup>1\*</sup>, Banuara Nadeak<sup>2</sup>, Solehudin<sup>3</sup>, Nunung Nurhasanah<sup>4</sup>**

<sup>1, 2, 3, 4</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Email correspondence: [akhmad.yunianto@gmail.com](mailto:akhmad.yunianto@gmail.com)<sup>1</sup>

Sejarah Artikel: Diterima September 2024 | Disetujui Oktober 2024 | Dipublikasikan November 2024

#### ABSTRAK

PT. Sharp Semiconductor Indonesia (PT. SSI) merupakan sebuah organisasi perusahaan swasta asing, yang melakukan kegiatan produksi di Karawang, Indonesia. Terdapat beberapa masalah sebagai berikut: 1) Kinerja karyawan turun, 2) Tingkat Pendidikan sebagian besar di tingkat SMK/SMU, 3) Evaluasi kerja belum adil dan proporsional 4) Penurunan multifungsi operator, 5) Penghargaan belum diberikan proporsional, 6) Nilai upah operator rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara evaluasi kerja-kompetensi, kompetensi-penghargaan, evaluasi kerja-penghargaan, mengetahui pengaruh evaluasi kerja, kompetensi, dan penghargaan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain analisis deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian ini adalah korelasi evaluasi kerja dan kompetensi memiliki nilai koefisien dalam interval yang kuat. Korelasi kompetensi dan penghargaan memiliki nilai koefisien dalam interval yang kuat. Korelasi evaluasi kerja dan penghargaan memiliki koefisien dalam interval yang kuat, yang berarti ketiga korelasi tersebut memiliki hubungan yang kuat. Evaluasi kerja, kompetensi dan penghargaan masing-masing berpengaruh secara parsial dan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** evaluasi kerja, kompetensi, penghargaan, kinerja

#### ABSTRACT

*PT. Sharp Semiconductor Indonesia (PT. SSI) is a foreign private company organization, which carries out production activities in Karawang, Indonesia. There are several problems as follows: 1) Employee performance is decreasing, 2) Education levels are mostly at the vocational school/high school level, 3) Work evaluation is not fair and proportional 4) Decrease in operator multifunction, 5) Awards have not been given proportionally, 6) Low operator wage value. This study aims to determine the relationship between work evaluation-competence, competence-awards, work evaluation-awards, to determine the effect of work evaluation, competence, and awards partially and simultaneously on employee performance. The method used is a quantitative approach with a descriptive and verification analysis design. The results of this study are the correlation between work evaluation and competence, the correlation between competence and rewards, and the correlation between work evaluation and rewards are in the interval of strong. the three correlation above have strong correlations. Then, work evaluation, competence, each of its have partial effect and have a simultaneous effect on employee performance.*

**Keywords:** work evaluation, competence, rewards, performance

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan merupakan unsur penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

Rinnanik (2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen, sehingga teori manajemen universal jadi dasar buat membiasakan kedudukan personel dalam menggapai tujuan yang maksimal. Pengaturan ini meliputi perencanaan (perencanaan sumber daya manusia), pengorganisasian, pembinaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin serta pemberhentian pekerja buat menolong pencapaian tujuan organisasi, karyawan, serta warga.

Manajemen berasal dari Bahasa Perancis Kuno, yang berarti seni implementasi serta manajemen. Ricky W. Griffin dalam Rinnanik (2021) mendefinisikan manajemen bagaikan proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, serta pengendalian sumber energi (daya) untuk menggapai tujuan secara efisien dan efektif. George R. Terry dalam Ichsan (2021) mengemukakan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian, yang dilakukan untuk menetapkan dan mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Hasibuan dalam Rinnanik (2021), mendefinisikan manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengendalikan proses pemakaian sumber daya energi manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Mathis dan Jackson dalam Noer (2022) mendefinisikan evaluasi kerja sebagai proses menilai seberapa baik karyawan melakukan

pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada yang bersangkutan. Menurut Simamora dalam Efendi (2022), evaluasi kerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Veithzal dalam Noer (2022) mengemukakan evaluasi kerja merupakan proses yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi job performance.

Menurut Husniati (2022) evaluasi kerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Menurut Efendi (2022), pengertian evaluasi dapat dimaknai sebagai proses penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui pencapaian tujuan dan pengungkapan masalah kinerja program dengan membandingkan antara konteks, input, proses, dan produk untuk memberikan umpan balik peningkatan kualitas kinerja program atau pengambilan keputusan sebagai acuan dalam mengembangkan program selanjutnya. Dari definisi para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa evaluasi kerja adalah proses penilaian yang dilakukan sistematis terhadap karyawan untuk mengetahui capaian pemenuhan capaian standar kinerja dan menjadi acuan dalam kebijakan peningkatan kualitas kinerja. Menurut Robbins dalam Firdaus dan Norawati (2022), dimensi penilaian kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah 1) Kuantitas hasil kerja, 2) Kualitas hasil kerja, 3) Ketepatan waktu.

Spencer dalam Daengs (2022) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Kompetensi menurut Daengs (2022), merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Saptaria (2022) kompetensi adalah dengan suatu kemampuan untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang dilandasi pengetahuan dan ketrampilan dengan baik. Defisini kompetensi

menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dari berbagai pandangan di atas dapat dirumuskan kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan karyawan berupa pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Edison et al., dalam Saptaria (2022) menguraikan bahwa dimensi dan indikator kompetensi adalah 1) Pengetahuan, 2) Keahlian (*skill*), 3) Sikap (*attitude*).

Menurut Mondy dalam Sudaryo et al., (2019), penghargaan adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Dessler dalam Sudaryo et al., (2019) menjelaskan penghargaan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Hani Handoko dalam Sudaryo et al., (2019) mengartikan penghargaan adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi tersebut, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Menurut Hasibuan dalam Dharma et al., (2023), penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung yang diterima langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun menurut Nawawi dalam Dharma et al., (2023), penghargaan adalah kompensasi atau ganjaran pada para karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penghargaan merupakan pemberian yang berupa tunai atau barang yang diterima langsung atau tidak langsung sebagai balasan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan untuk menjaga motivasi kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian penghargaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan untuk memenuhi kebutuhan dari setiap karyawan. Menurut Badriyah dalam Dharma et al., (2023) dimensi penghargaan adalah 1) Gaji/Upah, 2) Bonus, 3) Tunjangan. 4) Fasilitas.

Menurut Robbins dalam Rahman et al., (2023), dijelaskan bahwa kinerja adalah sebuah fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*),

motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Adapun menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Suryani et al., (2020), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam (Rahman et al., 2023) kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh individu atau organisasi berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut pada kurun waktu tertentu. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan capaian kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai kuantitas dan kualitas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana kualitas dan kuantitas output kerja yang dihasilkan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Bernard dan Russel dalam (Rahman et al., 2023) mengemukakan enam dimensi dalam kinerja yang dapat dinilai, yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas biaya, 5) Kebutuhan pengawasan 6) Pengaruh interpersonal

PT. SSI Karawang sebagai bagian dari perusahaan multinasional *Sharp Corporation* Japan, merupakan perusahaan yang memproduksi produk komponen elektronik berupa produk semikonduktor yaitu *laser device*. Produk laser ini dalam proses produksinya memerlukan lingkungan kerja yang sangat bersih dengan standard tingkat debu tertentu.

Merujuk pada data produksi PT. Sharp Semiconductor Indonesia tahun 2020-2023, terdapat adanya penurunan volume produksi yang besar menjadi evaluasi jajaran manajemen PT. SSI untuk melakukan perbaikan di berbagai lini. Terutama PT. SSI terus berbenah untuk selalu menjaga kualitas sumber daya manusia dan memberikan pelatihan-pelatihan demi meningkatkan potensi atau memenuhi kompetensi yang akan menunjang kinerja di perusahaan serta menjaga konsistensi karyawan dalam bekerja. Evaluasi kerja merupakan bentuk evaluasi kerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan. Baik buruknya evaluasi kerja berpengaruh terhadap besaran nilai bonus sebagai salah satu bentuk penghargaan yang

diberikan oleh perusahaan berupa nominal uang di luar dari upah dan tunjangan. Pada umumnya perusahaan swasta menerapkan pembayaran bonus setiap tahun sekali berdasarkan pencapaian penjualan dan profit perusahaan.

Besaran nilai penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat bergantung dari capaian produksi perusahaan. Apabila capaian produksi optimal dan diiringi dengan efisiensi biaya, maka produktivitas perusahaan akan meningkat sehingga dapat menghasilkan laba produksi yang baik. Efisiensi biaya dapat dicapai salah satunya dengan efektivitas kerja karyawan yang ditopang dengan kompetensi karyawan yang memadai.

Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan, pendapatan perusahaan, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Hal ini akan berkontribusi keberlanjutan usaha PT. SSI di Karawang. Berikut identifikasi masalah yang ditarik dari data empirik dalam rentang waktu 2020 – 2023 yang menggambarkan fenomena penelitian:

- a. Kinerja karyawan mengalami penurunan berdampak pada volume produksi yang turun.
- b. Kinerja karyawan dilihat dari prosentase kehadiran mengalami penurunan.
- c. Tingkat pendidikan karyawan produksi PT. SSI sebagian besar di tingkat SMK/SMU.
- d. Evaluasi kerja dilakukan tidak memberikan penilaian yang adil dan terdistribusi.
- e. Jumlah karyawan yang berperan sebagai operator multifungsi mengalami penurunan.
- f. Penghargaan bentuk bonus belum diberikan secara proporsional
- g. Nilai upah karyawan level operator tidak terpaut jauh dari upah minimum Kabupaten Karawang.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah diuraikan di atas, peneliti ingin mengetahui dampak yang ditimbulkan dari adanya evaluasi kerja, kompetensi, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dan analisis dengan judul “Pengaruh Evaluasi Kerja, Kompetensi, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT. SSI”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara evaluasi kerja-kompetensi,

kompetensi-penghargaan, evaluasi kerja-penghargaan, mengetahui pengaruh evaluasi kerja, kompetensi, dan penghargaan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini dari segi ilmiah diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan sumberdaya manusia pada perusahaan swasta.

1. Secara teoritis: a) Dapat memperkaya konsep atau teori yang mendorong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh evaluasi kerja, kompetensi, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. SSI. b) Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para karyawan PT. SSI.
2. Secara Praktis: a) Bagi peneliti, sebagai bekal pengalaman yang sangat berharga dalam mengaktualisasikan pengetahuan dan ketrampilan yang dipelajari di universitas, serta sebagai suatu syarat untuk meraih gelar Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi pada Universitas Singaperbangsa Karawang. b) Bagi Almater, dapat dijadikan sebagai bahan kajian guna menambah khasanah keilmuan khususnya bagi mahasiswa lainnya dan sebagai tambahan referensi kepustakaan di Universitas Singaperbangsa Karawang. c) Bagi Objek Penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi PT. SSI sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. d) Bagi Masyarakat, dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan bagi pengembangan keilmuan yang diharapkan dapat mengambil manfaatnya oleh pembaca serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

## METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif (Arifin, 2024). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. SSI Karawang yang berjumlah 240 karyawan dimana 230 karyawan tetap dan 10 orang karyawan tidak tetap. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan di PT. SSI, Karawang. Dalam melakukan penelitian hal pertama yang dilakukan adalah menentukan sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = N / (1 + N(e^{-2}))$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e<sup>2</sup> = standar deviasi = 5% = 0,0025

Dari formulasi di atas maka dihitung jumlah sampel yang diambil adalah 150 orang yang dianggap mewakili populasi yang ada. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur. Ada empat variabel yang akan diteliti, 3 (tiga) variabel bebas yaitu evaluasi kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan penghargaan ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Analisis Jalur (*Path Analysis*). Path Analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat

variabel bebas (eksogen) terhadap variabel endogen.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

1. Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan ((Louise P., 2022))
2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)  
Uji F ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel ((Louise P., 2022)).

Tabel 1:  
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Validitas	Reliabilitas
Evaluasi Kerja	0,804	0,813
Kompetensi	0,770	0,886
Penghargaan	0,766	0,867
Kinerja	0,716	0,801

Tabel 2:  
Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal	Mean	0,000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1,14122584
Most Extreme	Absolute	0,067
Differences	Positive	0,067
	Negative	-0,049
Test Statistic		0,067
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0,095
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	0,100
	99% Lower	0,092
	Confidence Bound	
	Interval Upper Bound	0,107

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data  
c. Lilliefors Significance Correction  
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365

Tabel 3:  
Hasil Uji Korelasi Antar Variabel  
Evaluasi Kerja Kompetensi Penghargaan Kinerja

Evaluasi Kerja	Pearson Correlation	1	,783***	,658***	,794***
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	150	150	150	150
Kompetensi	Pearson Correlation	,783***	1	,781***	,973***
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	150	150	150	150
Penghargaan	Pearson Correlation	,658***	,781***	1	,788***
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	150	150	150	150
Kinerja	Pearson Correlation	,794***	,973***	,788***	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	150	150	150	150

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Tabel 4:  
Hasil R<sup>2</sup><sub>square</sub>  
Model Summary

Model	R	R <sup>2</sup> <sub>square</sub>	Adjusted R <sup>2</sup> <sub>square</sub>	Std. Error of the Estimate
1	,975 <sup>a</sup>	0,951	0,950	1,153

a. Predictors : (Constant), X3, X1, X2

Tabel 5:  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3757,783	3	1252,594	942,397	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	194,057	146	1,329		
	Total	3951,840	149			

a. Dependent Variable : Y

b. Predictors (Constant), X3, X1, X2

Tabel 6:  
Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,189	0,410		5,343	0,000
Evaluasi Kerja	0,112	0,043	0,076	2,572	0,011
Kompetensi	0,677	0,028	0,866	24,140	0,000
Penghargaan	0,053	0,026	0,061	2,061	0,041

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uraian variabel per variabel dari penelitian yang telah dideskripsikan di atas ada 4 variabel yang sudah diuji dengan mengacu pada metode yang digunakan. Selanjutnya dilakukan pembahasan deksriptif atau hasil penelitian tersebut sebagai berikut berikut:

### 1. Evaluasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Evaluasi Kerja pada PT. SSI Karawang cukup baik. Ini dibuktikan dengan nilai skor rata-rata sebesar 497,5 yang terletak pada rentang skala 389,9 – 509,9 dengan kategori jawaban Cukup Setuju. Terdapat satu indikator dengan nilai baik yaitu indikator jumlah out put sesuai target yang mencapai skor tertinggi sebesar 515. Sedangkan 3 indikator yang lainnya berada di kisaran skor 490-an dengan skor terendah 490 pada indikator menyelesaikan sesuai dengan target waktu.

### 2. Kompetensi

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi pada PT. SSI dalam keadaan baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai skor rata-rata sebesar 541,0 yang terletak pada rentang skala 509,9 – 629,9, dengan kategori jawaban Setuju. Terdapat beberapa indikator dengan nilai skor terendah yaitu memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan, dengan nilai skor 521. Sedangkan indikator bekerja sama / membantu rekan kerja merupakan indikator dengan nilai skor tertinggi sebesar 563.

### 3. Penghargaan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa penghargaan pada PT. SSI dalam keadaan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai skor rata-rata sebesar 491,7 kategori Cukup Setuju yang terletak pada rentang skala 389,9 – 509,9. Terdapat indikator dengan nilai skor terendah yaitu indikator keadilan pemberian bonus dengan skor terendah sebesar 444. Adapun indikator dengan skor tertinggi adalah indikator ketepatan waktu pemberian (pembayaran) gaji dengan skor tertinggi sebesar 546 masuk kategori Setuju.

### 4. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sharp Semiconductor dalam kondisi baik. Hal ini terbukti dengan nilai skor rata-rata sebesar 522,0 yang berada pada nilai rentang skala 509,9 – 629,9. Hal ini juga ditunjukkan dengan pilihan responden yang berada pada kebutuhan akan pengawasan dengan indikator penggunaan

sumber daya dalam bekerja mendapatkan skor terendah sebesar 492 yang masih dalam kategori Cukup Setuju. Adapun skor tertinggi pada pengaruh interpersonal dengan indikator kerjasama dengan sesama rekan kerja dan atasan dengan nilai skor tertinggi 542.

### Pembahasan Verifikatif

Adapun pembahasan dari metode verifikatif dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Korelasi antara Evaluasi Kerja dengan Kompetensi

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh besaran nilai koefisien korelasi antara evaluasi kerja dengan kompetensi sebesar 0,783. Dengan demikian korelasi antara evaluasi kerja dengan kompetensi memiliki hubungan yang kuat dan bernilai positif dikarekan berada pada interval koefisien nilai 0,600 – 0,799 yang berarti kuat atau tinggi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{tabel} = 1,655$ . Dengan demikian dapat diketahui  $t_{hitung} (15,314) > t_{tabel} (1,655)$ . Maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara evaluasi kerja dengan kompetensi. Kondisi ini menunjukkan bahwa evaluasi kerja berkorelasi dengan kompetensi kompetensi.

#### 2. Korelasi antara Kompetensi dengan Penghargaan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh besaran nilai koefisien korelasi antara kompetensi dengan penghargaan kompetensi sebesar 0,781. Dengan demikian korelasi antara evaluasi kerja dengan kompetensi memiliki hubungan yang kuat dan bernilai positif dikarekan berada pada interval koefisien nilai 0,600 – 0,799 yang berarti kuat atau tinggi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{tabel} = 1,655$ . Dengan demikian dapat diketahui  $t_{hitung} (15,213) > t_{tabel} (1,655)$ . Maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara evaluasi kerja dengan kompetensi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi berkorelasi dengan penghargaan.

#### 3. Korelasi antara Evaluasi Kerja dengan Penghargaan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh besaran nilai koefisien korelasi antara kompetensi dengan penghargaan kompetensi sebesar 0,658. Dengan demikian korelasi antara evaluasi kerja dengan kompetensi memiliki hubungan yang kuat dan bernilai positif

dikarekan berada pada interval koefisien nilai 0,600 – 0,799 yang berarti kuat atau tinggi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1,655$ . Dengan demikian dapat diketahui  $t_{\text{hitung}} (10,630) > t_{\text{tabel}} (1,655)$ . Maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara evaluasi kerja dengan penghargaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa evaluasi kerja berkorelasi dengan penghargaan.

#### 4. Evaluasi Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SSI Karawang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kerja secara Parsial berpengaruh sebesar 0,0609 atau 6,09%, positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Sharp Semiconductor Indonesia Karawang. Variabel evaluasi kerja memiliki pengaruh lebih rendah dari variabel kompetensi. Yang berarti bahwa evaluasi kerja memiliki kontribusi yang lebih rendah terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Kadzo Shida dkk (2019) menunjukkan evaluasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Menurut Garry Dessler dalam Hermawan dkk (2020) mengungkapkan bahwa evaluasi kinerja karyawan yang efektif membutuhkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya serta feedback (umpan balik) guna mencegah terjadinya penurunan performa pada perusahaan.

#### 5. Kompetensi secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SSI Karawang

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Semiconductor Indonesia Karawang sebesar 0,8428 atau 84,28%. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sharp Semiconductor Indonesia Karawang.

Hasil penelitian tersebut seiring hasil penelitian Harwina (2020), menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,496 yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompetensi. Hal ini juga dikuatkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Miladdy (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja.

#### 6. Penghargaan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SSI Karawang

Penghargaan secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Semiconductor Indonesia Karawang sebesar 0,0965 atau 9,65%. Variabel penghargaan memiliki pengaruh paling rendah dari variabel evaluasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Yang artinya bahwa penghargaan memiliki kontribusi yang paling rendah terhadap kinerja karyawan.

Pemberian penghargaan yang sesuai kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Hal ini sejalan juga dengan penelitian Sofiaty (2021) yang menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Ibtidaiyah Sains Baiturrahman, Jatinangor.

#### 7. Pengaruh Evaluasi Kerja, Kompetensi, dan Penghargaan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Evaluasi kerja, kompetensi, dan penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Semiconductor Indonesia Karawang sebesar 0,951 atau 95,1%.

Hal ini seiring dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bohlen Purba dkk (2018) yang menyatakan hasil analisis penelitiannya secara simultan evaluasi kerja, kompetensi, dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMU 27 Jakarta.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian di PT. SSI Karawang dan pembahasan penelitian, selanjutnya dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Korelasi antara Evaluasi Kerja (X1) dengan Kompetensi (X2) pada PT. SSI Karawang memiliki nilai koefisien sebesar 0,783 atau 78,3% yang berada pada interval koefisien nilai 0,600 – 0,799 yang berarti kuat atau tinggi. Artinya korelasi antara evaluasi kerja dan kompetensi memiliki hubungan yang kuat.
2. Korelasi antara Kompetensi dengan Penghargaan pada PT. SSI Karawang memiliki nilai koefisien sebesar 0,781 atau 78,1% yang berada pada interval koefisien nilai 0,600 – 0,799 yang berarti kuat atau tinggi. Artinya kompetensi dan penghargaan memiliki hubungan yang kuat.
3. Korelasi antara Evaluasi Kerja dengan Penghargaan pada PT. SSI Karawang



memiliki nilai koefisien sebesar 0,658 atau 65,8% yang berada pada interval koefisien nilai 0,600 – 0,799 yang berarti kuat atau tinggi. Artinya evaluasi kerja dan penghargaan memiliki hubungan yang kuat.

4. Evaluasi Kerja secara Parsial berpengaruh sebesar 0,0609 atau 6,09%, positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. SSI Karawang. Variabel evaluasi kerja memiliki pengaruh lebih rendah dari variabel kompetensi. Yang berarti bahwa evaluasi kerja memiliki kontribusi yang lebih rendah terhadap kinerja karyawan.
5. Kompetensi secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SSI Karawang sebesar 0,8428 atau 84,28%. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. SSI Karawang.
6. Penghargaan secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SSI Karawang sebesar 0,0965 atau 9,65%. Yang artinya bahwa penghargaan memiliki kontribusi yang paling rendah terhadap kinerja karyawan.
7. Evaluasi kerja, kompetensi, dan penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. SSI Karawang sebesar 0,951 atau 95,1%

Penulis merumuskan saran yang merupakan implikasi lebih lanjut mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu :

1. Evaluasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini disarankan bagi PT. SSI agar dapat mempertahankan tingkat indikator jumlah out put yang sesuai target dengan skor tertinggi sebesar 515 dan berada pada rentang skala 509,9 – 629,9. Namun agar pengaruh evaluasi kerja lebih maksimal lagi, PT. SSI disarankan harus memperhatikan indikator menyelesaikan sesuai dengan target waktu, agar dapat mendorong kinerja karyawan lebih tinggi lagi.
2. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini disarankan bagi PT. Sharp Semiconductor agar dapat mempertahankan tingkat indikator dalam sikap bekerjasama / membantu rekan kerja dengan skor tertinggi 563 dan berada pada rentang skala 509,9 – 629,9. Akan tetapi agar pengaruh kompetensi lebih maksimal lagi, PT. SSI disarankan harus memperhatikan

indikator memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan, agar mendorong terciptanya kinerja yang lebih tinggi pada karyawan PT. SSI.

3. Penghargaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini disarankan bagi PT. SSI agar dapat mempertahankan tingkat indikator ketepatan waktu pemberian/pembayaran gaji yang merupakan skor tertinggi 546 dan berada pada rentang skala 509,9 – 629,9. Namun agar pengaruh penghargaan lebih maksimal, PT. SSI disarankan untuk memperhatikan indikator kelengkapan dan kelayakan fasilitas kerja, agar tercipta kinerja yang lebih tinggi pada karyawan PT. SSI.
4. Dalam hal ini untuk mempertahankan kinerja karyawan, PT. SSI disarankan untuk mempertahankan indikator pengaruh interpersonal dalam kerjasama dengan sesama rekan kerja dan atasan dengan skor sebesar 542 dan berada pada rentang skala 509,9 – 629,9. Selain itu, juga disarankan untuk meningkatkan indikator tingkat penggunaan sumber daya dalam bekerja yang memiliki skor terendah 492 pada rentang skala 389,9 – 509,9.

Adapun saran untuk Peneliti Selanjutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah pengetahuan, ketrampilan, dan wawasan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian ini dengan ruang lingkup yang lebih luas, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai factor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel evaluasi kerja, kompetensi, dan penghargaan.
3. Bagi pembaca, hasil penelitian ini agar bisa digunakan sebagai bahan perbandingan, referensi, dan pengetahuan dalam ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya pada variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. R., et.al. (2024). Konsep Dasar Kebijakan Pendidikan dan Kinerja Birokrasi (KPKB). *Jurnal Wahana Pendidikan*, 11(2), 329-346, Agustus 2024.  
<https://jurnal.unigal.ac.id/jwp/article/view/11141>

- Daengs, A. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Unitomo Press.
- Dharma, R., Hady, H., & Zefriyenni, Z. (2023). *Kinerja Karyawan Perbankan: Tinjauan Pengukuran Dan Implikasi*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Efendi, N. (2022). *Supervisi Pendidikan Islam: Pembinaan Guru Menuju Profesional Dalam Pembelajaran*. Yogyakarta: Garudhawaca.
- Firdaus dan Norawati, S. (2022). *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi pada Korelasi Kinerja Karyawan*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Husniati, T. (2022). *Manajemen Kinerja Efektif Dalam Rangka Mentransformasikan Budaya Sekolah: Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Garudhawaca.
- Ichsan dkk. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Louise P., H. (2022). *Metodologi Penelitian: Teori dan Praktik*. Solo: CV. Ae Media Grafika.
- Noer, S. M. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Sekolah Muhammadiyah*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka.
- Rahman, A., Priadana, S., & Machmud, S. (2023). *Pengembangan dan Pemberdayaan SDM pada Sektor Transportasi*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Rinnanik, dkk. (2021). *Ilmu Manajemen Di Era 4.0*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Saptaria, L. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengembangan Human Capital*. Banten: Pascal Books.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemimi, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bandung: Nilacakra.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan.