

Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Sales Advisor(SA) Di Carlifornia Fried Chicken (CFC)

Sri Aprianti Rosmanah

Program Studi Manajemen STIE STEMBI sriaprianti599@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan_ penelitian ini dilakukan untuk mengetahui : (1) sistem penilaian kinerja karyawan bagian sales advisor (SA) di perusahaan carlifornia fried chicken (CFC), (2) kriteria apa saja yang digunakan carlifornia fried chicken (CFC) untuk mengukur kinerja karyawan bagian sales advisor (SA), dan (3) manfaat dari penilaian kinerja pada bagian sales advisor (SA) pada perusahaan carlifornia fried chicken (CFC)

Desain/metode_ Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pendekatan induktif, unit analisis yang di teliti dalam penelitian ini adalah karyawan bagian sales advisor (SA) perusahaan carlifornia fried chicken (CFC). data yang diperoleh peneliti pada penelitian ini diperoleh dari informan yaitu manajer CFC dengan cara wawancara dan observasi langsung. jenis penelitian ini adalah deskriptif

Temuan_ (1) sistem penilaian kinerja karyawan bagian sales advisor di CFC sudah baik. (2) Ada 6 kriteria yang diterapkan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu integrity, convinience, loyalty, excellence, affability, dan next level. (3) manfaat penilaian kinerja karyawan bagian sales advisor adalah untuk melihat kompetensi karyawan agar menjalankan tugasnya dengan baik

Implikasi_ secara teoritis penelitian ini diharapkan memberi kontribusi pengembangan ilmu manajemen khususnya msdm. Dan secara praktis CFC dapat melakukan penilaian kinerja karyawan dengan terstandar
Originalitas_ penelitian ini sebelumnya belum pernah dilakukan di perusahaan carlifornia fried chicken (CFC) pada bagian sales advisor (SA)

Tipe Penelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : Sistem penilaian , Penilaian kinerja, Kinerja karyawan,

I. Pendahuluan

Pada umumnya sumber daya manusia menjadi salah satu masalah dasar. Masing-masing individu terus berkompetensi untuk menjadi yang lebih baik, menjadi orang yang berkembang untuk perusahaan. Pasti sebuah perusahaan selalu menginginkan untuk memiliki karyawan yang produktif dan kompeten. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana analisis sistem penilaian kinerja karyawan pada sebuah perusahaan Carlifornia fried chicken (CFC) salah satu restoran cepat saji yang berkembang di Indonesia. yang didirikan pada tanggal 13 Desember 1983, merupakan bagian dari kelompok usaha Pioneerindo Gourment International Tbk.

Oleh karena itu, Perusahaan Carlifornia fried chicken (CFC) harus mempersiapkan diri untuk meningkatkan produktivitas perusahaan supaya tidak kalah saing dengan perusahaan lain. Sehingga Carlifornia fried chicken dapat terus menilai dan mengukur serta meningkatkan kinerja karyawan, maka sangat penting untuk dilakukannya penilaian kinerja. Karena agar perusahaan dapat terus berkembang dan maju, maka kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang perlu diolah dan dinilai. Apabila kinerja karyawan tidak dinilai, maka karyawan tidak memiliki tolak ukur serta motivasi untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Hal tersebut akan berdampak pada kinerja perusahaan. Jadi apabila perusahaan ingin

terus berkembang, maka penilaian kinerja dapat dilakukan sebagai salah satu sistem pendukung agar perusahaan dapat menilai dan memperbaiki sistem kinerja yang digunakan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sistem penilaian kinerja karyawan bagian sales advisor (SA) di sebuah perusahaan Carlifornia Fried Chicken. Di antaranya 1) bagaimana sistem penilaian kinerja pada bagian sales advisor (SA). 2) Kriteria apa saja yang digunakan perusahaan Carlifornia Fried Chicken (CFC) untuk mengukur kinerja karyawan bagian sales advisor (SA), 3) Apa manfaat dari penilaian kinerja pada bagian sales advisor (SA) bagi perusahaan Carlifornia Fried Chicken (CFC).

II. Kajian Teori

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini melakukan pekerjaannya. Menurut Mathis, R dan Jackson dalam Fahmi (2013), penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, yang kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Menurut Mondy R. Wayne (2008), Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Nilai kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi. Meskipun evaluasi atas kinerja tim penting seiring keberadaan tim-tim dalam suatu organisasi. Fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan tetap pada karyawan individual. Lepas dari penekanan tersebut, sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan, dan sasaran.

Menurut Dessler Garry (2011) penilaian kinerja berarti berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Sedangkan menurut Daft Richard L (2011) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang pegawai, pencatatan penilaian dan pemberian umpan balik pada karyawan.

Menurut Pathania, D.K., Nag. A.K & Pathak, A.D. dalam Mayasari (2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. Standar sangat diperlukan dalam penilaian kinerja untuk mengidentifikasi secara jelas apa yang seharusnya karyawan ketahui dan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan definisi yang telah diungkapkan oleh beberapa ahli manajemen di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi kinerja karyawan untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan pada suatu periode tertentu.

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Menurut Mondy Noe Premeaux dalam Aldrianto (2016) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan sebagai berikut: a) Kuantitas pekerjaan, b) Kualitas pekerjaan, c) Ketepatan waktu, d) Kemandirian, e) Inisiatif, dan f) kerjasama. Sedangkan menurut Mangkunegara indikator kinerja karyawan meliputi: a) Kuantitas hasil kerja, b) Kualitas hasil kerja, c) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, d) Efektivitas, dan e) kehadiran dan ketepatan waktu.

Menurut Sutrisno Hady (2009) Ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar. Meliputi sebagai berikut: a) Hasil kerja, b) Pengetahuan pekerjaan, c) Inisiatif, d) Kecekatan mental, e) Sikap, dan f) Disiplin

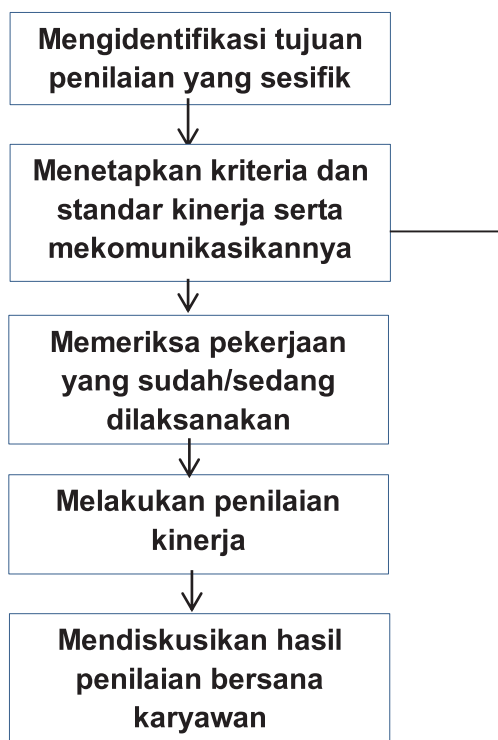
Menurut Payaman J. Simanjutak dalam Fikri (2016) secara umum tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan guna mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari suatu organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Fikri (2016) Lebih spesifik ada 5 tujuan dari penilaian kinerja yaitu:

- a. Meningkatkan pemahaman kepada jajaran karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengetahui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang pada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, rencana diklat, dan kemudian menyetujui tersebut jika tidak ada hal yang perlu di tambah.

Menurut Peter L.Allen. dalam Fikri (2016) selain dari tujuan penilaian kinerja adapun manfaat penilaian kinerja itu sendiri antara lain dapat membantu memperbaiki kinerja dari pekerja sepanjang tahun, membantu keberhasilan tujuan organisasi melalui proses penilaian yang efektif, dan terakhir mampu menjadi komponen kunci dari strategi kompetitif.

Menurut Mondy, R.Wayne (2009) proses penilaian kinerja adalah suatu sistem penilaian biasanya tidak dapat efektif menilai semua tujuan yang ada, sehingga manajemen harus menentukan tujuan-tujuan yang spesifik yang diyakini merupakan tujuan yang paling penting dan biasa dicapai secara realitis. Proses selanjutnya adalah menetapkan kriteria atau standar kinerja serta mengkomunikasikan ekspektasi-ekspektasi kinerja kepada semua yang berkepentingan dalam penilaian kinerja. kemudian pekerjaan dijalankan pada saat pelaksanaan atau setelah pekerjaan dilaksanakan, dilakukan penilaian kinerja. Setelah selesai dilaksanakan penilaian, langkah terakhir dalam proses penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan hasil penilaian terhadap karyawan.

Proses penilaian kinerja oleh Mondy , digambarkan dalam bagan berikut:



Gambar 2.1: Proses Penilaian Kinerja Mondy
Sumber : Mondy (2009)

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, Adapun pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan induktif. unit analisis yang di teliti dalam penelitian ini adalah karyawan bagian sales advisor (SA) yang ada pada perusahaan carlifornia fried chicken (CFC). Sumber data yang diperoleh penelitian ini diperoleh dari informan yaitu manajer carlifornia fried chicken (CFC). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi langsung. Jenis data yang digunakan adalah jenis data sekunder dari hasil literatur peneliti sebelumnya dan data primer hasil dari wawancara dengan manajer carlifornia fried chicken (CFC). Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada hari senin tanggal 30 juli 2017, pada outlet carlifornia fried chicken (CFC) yang ada di Rest Area Kilometer 102 Cipali

IV. Hasil dan Pembahasan

Sistem penilaian kinerja karyawan pada perusahaan carlifornia fried chicken (CFC) sudah dilakukan sejak perusahaan berdiri. Sistem tersebut tidak langsung serpurna melainkan melalui tahap pembaharuan dan perbaikan dari tahun ke tahun. From penilaian kinerja sendiri dibuat oleh bagian HRD dengan menyesuaikan standar. Sistem penilaian kinerja pada perusahaan adalah sama. Penilaian kinerja dilakukan oleh atasan kepada bawahan.

PIONEERINDO HR DEPARTMENT
FORM PENILAIAN KINERJA

PERIODE PENILAIAN: Januari 2017 s.d. Desember 2017

NAMA: Asep Dimeh TOL. MASUK KERJA: 20 Desember 2010
NIK: JABATAN: DJ. DEFFINA
DEPARTEMEN: OPERASIONAL GOLONGAN: ST-1

A. INDIKATOR KEBERHASILAN (80%)

NO	INDIKATOR KEBERHASILAN	TARGET	PENCAPAIAN	SKOR	BOBOT	SKOR x BOBOT
1	DAES VS. Target					
2	Keaktifan dalam kegiatan pemasaran sales					
3	Sikap keramahan (senyum)					
4	DKR					
5	Dialok per karyawan					
6						
7						
TOTAL SKOR x BOBOT						

B. NILAI-NILAI PERUBAHAN (40%)

NO	ASPEK	DIR	CUSTOMER	REKAN KERJA	BAWAHAN	ATASAN	NILAI RATA-RATA
1	INTEGRITY	3					
2	CONVERSANCE	3					
3	LOYALTY	7					
4	EXCELLENCE	3					
5	AFFABILITY	3					
6	NEXT LEVEL	3					
TOTAL NILAI RATA-RATA							
SKOR = TOTAL NILAI RATA-RATA / 6,54							

C. KONSOLIDASI NILAI KINERJA

NO	TOPIK	SKOR	BOBOT	SKOR x BOBOT
1	INDIKATOR KEBERHASILAN		80%	
2	NILAI-NILAI PERUBAHAN		40%	
SKOR TOTAL KINERJA				
KRITERIA				

D. PENGEMBANGAN

PENGEMBANGAN YANG DIBUTUHKAN:
Sikap kerja timbal balik manajemen + Karyawan + motivasi

E. PERSetujuan

DIR	ATASAN LANGSUNG	OO - HRD
<i>[Signature]</i>		

F. KRITERIA

SANGAT BURUK	= 50
BURUK	50 AND 60
CUKUP	60 AND 70
BAIK	70 AND 80
SANGAT BAIK	= 80

NOTE :
Nilai perubahan diberikan berdasarkan kriteria penilaian di bawah ini

Gambar 4.1 Contoh from penilaian kinerja
Sumber : perusahaan carlifornia fried chicken (CFC)

Pada gambar 4.1 adalah contoh from penilaian kinerja perusahaan carlifornia fried chicken (CFC) yang wajib di isi oleh seorang manager untuk menilai setiap individu karyawannya yang dilakukan sesuai dengan periode yang telah ditentukan dari perusahaan.

Tabel 4.1
From cheklissh fokus operasional sales advisor (SA)

1. Memakai seragam lengkap	Topi, jilbab,name tag,sepatu,ikat pinggang.
2. Masuk kerja tepat waktu	Sesuai jadwal, tidak diabsenkan , tidak mengabsenkan.
3. Melakukan greeting dan salam CFC	Wajib melakukan greeting sesuai dengan prosedur 7 langkah pelayanan saat berhadapan langsung dengan tamu.
4. Memposting produk yang dipesan tamu	Melakukan posting sesuai prosedur 7 langkah pelayanan, struk dan uang kembalian diberikan langsung kepada tamu dengan menyebutkan jumlah nominal uang kembalian.
5. Crew/karyawan tidak menggunakan handphone saat bekerja	Handphone wajib disimpan didalam loker.

Sumber : perusahaan carlifornia fried chicken (CFC)

Pada tabel 4.1 adalah from cheklis fokus operasional sales advisor (SA), yang dimana itu peraturan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan bagian sales advisor (SA). maka seorang karyawan pada bagian sales advisor (SA) harus melakukan dan menjalankan tugasnya serta menaati peraturan yang sudah tertera pada from cheklis operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan carlifornia fried chicken (CFC), dan apabila seorang karyawan bagian sales advisor (SA) tidak mematuhi dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang ada maka akan mempengaruhi pada penilaian kinerjanya dan akan dicap sebagai karyawan yang tidak disiplin.



Gambar 4.2

Alur penilaian di perusahaan carlifornia fried chicken (CFC)
Sumber : perusahaan carlifornia fried chicken (CFC)

Alur penilaian di perusahaan carlifornia fried chicken (CFC) dari atasan pada bawahan jadi seorang manager menilai karyawan bagian sales advisor (SA) dengan cara melihat langsung kinerja yang dilakukan oleh karyawan bagian sales advisor (SA). Setelah seorang manager melihat bagaimana kinerja yang dilakukan karyawan bagian sales advisor (SA), maka seorang manager wajib mengisi form penilaian kinerja dan memberikan nilai sesuai dengan apa yang dilihat pada kinerja yang dilakukan oleh karyawan bagian sales advisor (SA). Saat mengisi form penilaian kinerja pun seorang manager tidak bisa seenaknya saja memberikan nilai karena perusahaan sudah mempunyai beberapa kriteria penilaian yang telah di buat oleh perusahaan.

Kriteria penilaian yang diterapkan oleh perusahaanaan carlifornia fried chicken (CFC) adalah sebagai berikut : 1) integrity, 2) convinience, 3) loyalty, 4) excellence, 5) affability, 6) next level



KRITERIA PENILAIAN NILAI PERUSAHAAN

Integrity : Berperilaku sesuai dengan etika, norma dan nilai-nilai perusahaan				
1	3	5	7	9
Tidak mengaga perilaku, etos kerja etika, norma dan nilai-nilai perusahaan serta tidak memperhatikan dan mengikuti	Mengasalkan diri dengan etika, norma dan nilai-nilai perusahaan dan mampu mengkomunikasikan di antara pejabat sekurangnya dan kesediaan di serahi	Mampu mempertahankan diri untuk tetap mengikut etika, norma dan nilai-nilai perusahaan yang berlaku walaupun tidak mendapat dukungan	Mampu mengawasi/menilai rekan kerja untuk mengikut dan melaksanakan etika, norma dan nilai-nilai perusahaan	Mampu menjadi teladan bagi rekan kerja untuk mencontoh etos kerja yang baik bagi perusahaan
Convenience : Berperanpilih dari berperilaku sesuai standar perusahaan agar tercapai kenyamanan bekerja				
1	3	5	7	9
Berperanpilih dan berperilaku yang tidak sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan dan tidak melakukan untuk memperbaiki diri	Berusaha untuk memperbaiki penampilan dan perilaku sesuai dengan standar perusahaan	Mampu berperanpilih dan berperilaku sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan	Mampu mengag dan mengagalkan rekan kerja untuk berperanpilih dan berperilaku sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	Mampu mendominasi dalam berinteraksi dengan rekan kerja sehingga tercapai kenyamanan di lingkungan kerja
Loyalty : Memerhatikan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi				
1	3	5	7	9
Dalam bekerja masih cenderung pada kepentingan pribadi daripada perusahaan	Berusaha menyesuaikan antara kepentingan pribadi dan perusahaan	Berusaha sesuai dengan standar dan tanggung jawabnya dalam memperhatikan kepentingan perusahaan	Memerhatikan kepentingan perusahaan di atas kepentingan diri dan kepentingan pribadi, serta peduli dan memperhatikan ketertuga	Mampu menginspirasi rekan kerja untuk memperhatikan kepentingan perusahaan
Excellence : Menyelesaikan pekerjaan sesuai atau bahkan melampaui standar yang ditetapkan perusahaan				
1	3	5	7	9
Tidak memiliki kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar yang ditetapkan dan tidak ada usaha untuk meningkatkan kemampuan	Berusaha untuk meningkatkan kemampuan walaupun belum menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar yang ditetapkan	Mampu menyelesaikan semua pekerjaan dan tanggung jawab yang ada berdasarkan standar yang telah ditetapkan	Mampu menghasilkan pekerjaan yang melampaui standar yang telah ditetapkan	Mampu memotivasi perbaikan pada diri atau metode untuk menghasilkan output yang lebih banyak di waktu yang lebih cepat dan lebih baik (lebih baik lagi bagi perusahaan)
Affability : Menunjukkan keramah-tamahan, kepedulian, empati dan respon yang baik kepada orang lain				
1	3	5	7	9
Tidak ramah dan tidak peduli terhadap orang-orang yang berkepentingan	Menunjukkan respon positif dalam menangani keluhan, permintaan maupun masalah yang berkepentingan	Mampu memberikan respon dan menyelesaikan keluhan orang-orang yang berkepentingan	Mampu memberikan respon dan menyelesaikan keluhan orang-orang yang berkepentingan yang berkepentingan	Positif dan bersemangat dalam membantu rekan kerja untuk mengatasi masalah keluhan orang-orang yang berkepentingan
Next Level : Memiliki inisiatif untuk berubah dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan yang ada				
1	3	5	7	9
Tidak memiliki inisiatif untuk melakukan perubahan dan tidak mampu beradaptasi dengan perubahan	Tidak memiliki inisiatif untuk melakukan perubahan namun mampu untuk beradaptasi dengan perubahan	Memiliki inisiatif untuk melakukan perubahan dan mampu untuk beradaptasi dengan perubahan	Memiliki inisiatif untuk melakukan perubahan dan mampu untuk menginspirasi rekan kerja untuk beradaptasi dengan perubahan	Dapat berinisiatif memotivasi rekan kerja untuk memiliki inisiatif dalam melakukan perubahan

Gambar 4.3. Kriteria Penilaian Nilai Perusahaan
Sumber : perusahaan carlifornia fried chicken (CFC)

Pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa pada perusahaan carlifornia fried chicken (CFC) . telah menetapkan beberapa kriteria penilaian nilai perusahaan yang dimana ada 7 kriteria penilaian untuk mengukur kinerja antar individu karyawan carlifornia fried chicken (CFC)..

7 Service yang harus dilakukan oleh seorang karyawan bagian sales advisor (SA) yaitu , 1) Sincerely your ,hal yang penting untuk melakukan ketulusan seperti pelayanan yang ramah, kenyamanan,kepuasan pelanggan, quality bagus. 2) Emptaty, keadaan mental yang membuat seseorang merasa senang dan puas atas pelayanan yang di berikan. 3) Responsive, pribadi yang lebih mengutamakan tanggung jawab dari pada emosi, mau mendengarkan saran, dan selalu berusaha memaafkan orang lain. 4) Valuable, sesuatu dapat dikatakan bernilai apabila memiliki manfaat untuk orang lain, 89% pindah store /outlet karena mempunyai pengalamn buruk pada outlet sebelumnya, contohnya (dicuekan, tidak dikasih libur, pelayanan lembur), 60% costumer rela membayar lebih mahal asalkan pelayanan yang diberikan sangat baik. 5) Impresive, memberikan service yang tulus tapi jangan sampai fase (memberi atau meninggalkan kesan yang dalam). 6) Comporten ,pelayanan abnormal , nyaman. 7) Exteed Exspection, melayani harapan costumer, pelayanan yang sangat baik dan mencapai harapan pelanggan, pelayanan yang memiliki ciri khas dan kualitas, pelayanan dengan kualitas pelayanan yang tinggi dan selalu mengikuti perkembangan kebutuhan pelanggan setiap saat yang konsisten dan akurat.Service adalah solusi , suatu service yang memberikan nilai tambahan secara berkesinambungan sehingga dapat memberikan kepuasan kepada para konsumen.

Tujuan dan Manfaat perusahaan melakukan penilaian kinerja pada sales advisor (SA) yaitu untuk untuk melihat kompetensi pada masing-masing individu agar menjalankan tugasnya dengan baik, untuk mendapat benefit, yang di harapkan oleh perusahaan karena dalam perusahaan carlifornia fried chicken (CFC) seorang sales advisor (SA) dapat di sebut sebagai penggerak untuk menarik para konsumen . Apabila perusahaan tidak menerapkan sistem penilaian pada bagian sales advisor (SA) mungkin seorang sales advisor (SA) akan mengerjakan pekerjaannya tidak sesuai dengan rule yang telah di tentukan dan akibatnya akan berpengaruh buruk bagi perusahaan.

Setelah dibandingkan dengan teori yang dikemukakan oleh beberapa para ahli mengenai sistem penilaian kinerja karyawan. Perusahaan carlifornia fried chicken (CFC) sama dengan yang ada pada teori yang di kemukakan oleh Mondy R.Wayne.

V. Penutup

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Sistem penilaian kinerja bagian sales advisor (SA) pada carlifornia fried chicken (CFC) sudah berjalan dengan baik dan konsisten. Perusahaan carlifornia fried chicken memiliki beberapa kriteria penilaian kinerja karyawan bagian sales advisor (SA) yang terdiri dari 6 kriteria yaitu : 1) integrity, 2) convinience, 3) loyalty, 4) excellence, 5) affability, 6) next level. Tujuan penilaian kinerja karyawan bagian sales advisor (SA) yaitu untuk melihat kompetensi pada masing-masing karyawan. Agar para karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik, serta untuk mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan manfaat penilaian kinerja karyawan bagian SA bagi perusahaan carlifornia fried chicken (CFC) dapat membantu memperbaiki kinerja dari pekerja sepanjang tahun, membantu keberhasilan tujuan organisasi melalui proses penilaian yang efektif, dan terakhir mampu menjadi komponen kunci dari strategi kompetitif.

Saran untuk sistem penilaian kinerja karyawan bagian SA pada perusahaan carlifornia fried chicken (CFC) kedepannya yaitu agar perusahaan dapat mengembangkan tehnik dalam mengembangkan penilaian kinerja menjadi lebih spesifik lagi.

Daftar Pustaka

- Aldrianto, Muhammad. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kinerja Karyawan pada PT.Kosperspindo di Makasar. Manajemen . Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Univesitas Hasanuddin. Makasar
- Daft, Richard L. 2011. Era Baru Manajemen . terj. Edisi ke sembilan buku II bekerja sama dengan Tita Maria Kanita. Jakarta. Salemba

- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1 edisi 10. Indeks . jakarta
- Fahmi, irham, 2013. Menejemen kinerja teori dan aplikasi. CV. ALFABETA,
- Fikri, M.Husnul. 2016. Analisis Sistem Penilaian Kinerja Petugas Haji Non-Kloter Direktorat Jendral Penyelenggaraan Haji dan Umroh. Jurusan Manajemen Dakwah. Fakultas Ilmu Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Mayasari, Mega. 2016. Jurnal mega mayasari. Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai moderasi. 3
- Mondy, R.Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia , Jilid 1 Edisi 10. Penerbit Erlangga
- Sutrisno, Hadi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta.