

ANALISIS PENILAIAN KINERJA TERHADAP PEGAWAI POJOK KAFE & RESTO

Siti Santi¹, Puji Isyanto²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Corresponding Author: mn20.sitisanti@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

Article History

Received : 22-06-2023

Revised : 30-06-2023

Accepted : 03-07-2023

Kata Kunci: Evaluasi; Penilaian Kinerja; Pojok Kafe

Keywords: Evaluation; Performance Appraisal; Pojok Kafe

ABSTRAK

Sistem penilaian kinerja pegawai merupakan sistem yang digunakan oleh manajemen untuk melakukan evaluasi atas seluruh sumber daya perusahaan, apakah sumber daya perusahaan tersebut telah berjalan sesuai dengan standar-standar yang ditetapkan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya penilaian kinerja pegawai, diharapkan sasaran-sasaran yang belum berjalan dengan baik dapat dilakukan evaluasi dan tindak lanjut, sehingga sasaran - sasaran tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya demi kemajuan perusahaan. Penilaian kinerja juga berguna untuk menilai dan mengevaluasi produktivitas kerja dari seluruh sumber daya perusahaan apakah mengalami peningkatan atau penurunan. Serta kemajuan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe & Resto. Metode penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi wawancara dan dokumen. Hasil dari penelitian menunjukkan sistem penilaian kinerja karyawan yang selama ini dijalankan masih bersifat informal. Penulis mengusulkan sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode rating scale untuk menilai aspek-aspek perilaku seperti, aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas kerja, kebutuhan manajemen operasional, dampak hubungan individu dan kejujuran dalam bekerja. Penilaian dilakukan oleh atasan langsung dengan frekuensi tiga bulan sekali. Untuk terlaksananya sistem penilaian kinerja karyawan yang baru ini, perlu dilakukan sosialisasi terlebih dahulu.

ABSTRACT

The employee performance appraisal system is a system used by management to evaluate all company resources, whether the company's resources have been running according to the standards set by a company in achieving its goals. With an employee performance appraisal, the expected targets have not gone well, evaluation and follow-up can be carried out, so that these goals can work as they should for the progress of the company. Performance appraisal is also useful for assessing and evaluating the work productivity of all company

resources whether it has increased or decreased. As well as the progress of a company engaged in the service sector which is strongly influenced by the performance of its employees. This study aims to assess the performance of Pojok Kafe & Resto employees. This research method is a descriptive analysis research with a qualitative approach to data collection techniques used, namely observation, interviews and documents. The results of the research show that the employee performance appraisal system that has been implemented so far is still informal. The author proposes an employee performance appraisal system using the rating scale method to assess behavioral aspects such as aspects of work quality, work quantity, time speed, work effectiveness, operational management needs, individual relationships and honesty in work. Assessment is carried out by the direct supervisor with a frequency of once every three months. In order to implement this new employee performance appraisal system, it is necessary to socialize it first.

PENDAHULUAN

Karawang saat ini terkenal dengan kota industri. pertumbuhan penduduk di kota Karawang yang semakin bertambah dan semakin pesatnya seluruh aspek pada masa globalisasi semacam ini menimbulkan terbentuknya pergantian pola sikap konsumsi masyarakat. Ketersediaan waktu yang semakin sedikit dan kemacetan yang terdapat di beberapa titik di kota Karawang, membuat banyak masyarakat memilih untuk menghilangkan stres karna pekerjaan dengan cara nongkrong di kafe entah itu sekedar minum atau bahkan sekalian makan, karna agar setelah itu bisa pulang ke rumah dan langsung istirahat tidak perlu lagi membuat minuman atau makanan sendiri. Dengan meningkatnya pertumbuhan kafe dan restoran di kota Karawang baik yang berskala besar maupun kecil maka para pengusaha kafe dan restoran ini harus mampu mempertahankan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Pelanggan yang puas serta loyal (setia) merupakan kesempatan buat memperoleh pelanggan baru. Mempertahankan seluruh pelanggan yang ada biasanya akan lebih menguntungkan dibanding dengan pergantian pelanggan karena biaya buat menarik pelanggan baru dapat 5 kali lipat dari biaya mempertahankan seorang pelanggan yang telah ada.

Ada beberapa pendapat mengenai kafe Menurut berbagai sumber sejarah, kemunculan café di Eropa untuk pertama kalinya ditandai sebagai awal munculnya kesadaran kaum intelektual. Café dijadikan tempat berdiskusi tentang berbagai macam hal, seperti sastra, budaya, politik, dan filsafat. Pada jaman itu mulai bermunculan karya-karya sastra, filsafat, surat kabar, jurnal, dan minat baca dalam masyarakat mulai tumbuh. Pada dasarnya café itu sendiri mempunyai arti harfiah kedai kopi / tempat menikmati makanan dan minuman sambil menikmati hiburan, dengan berkembangnya jaman café ini semakin luas artinya tidak saja menjadi tempat menikmati makanan dan minuman tetapi juga menjadi tempat bersosialisasi dan mencari teman baru. Jadi setiap perancangan interior café harus menghadirkan suasana

akrab yang tercipta dari hasil perancangan dari pertimbangan apakah café ini memungkinkan terjadinya interaksi sosial yang diharapkan.

Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan/institusi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan/institusi yang menilai kinerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Di samping itu pula, kepala bagian personalia/kepegawaian berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Menurut Kasmir dalam (Ainnisya & Susilowati, 2018) penilaian kinerja dilakukan dengan melalui dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Penilaian didasarkan pada pendapat para penilai. Pada umumnya penilai diberi formulir, yang berisi sejumlah sifat dan ciri-ciri hasil kerja yang harus diisi. Penilaian pada umumnya diisi oleh atasan yang memutuskan pendapat apa yang paling sesuai untuk setiap tingkatan hasil kerja.

Selain itu, Menurut Martoyo (dalam Yahya dan Hidayati, 2014) mengatakan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan penilaian yang sangat sistematis terhadap penampilan kinerja karyawan itu sendiri dan terhadap paraf potensi kinerja karyawan dalam upaya mengembangkan diri. Manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan adalah sebagai alat dalam pengambilan keputusan oleh pemimpin bermanfaat bagi karyawan untuk mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana dan pengembangan karier karyawan. Sedangkan manfaat penilaian kinerja bagi perguruan tinggi adalah sebagai alat dalam pengambilan keputusan dan Untuk merumuskan kebijakan sebagai upaya meningkatkan mutu pembelajaran dan pelayanan pendidikan sesuai dengan kebutuhan seluruh pemangku kepentingan.

Penilaian kinerja ini merujuk kepada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek pekerjaan mereka (Rivai et al, 2021). Mink (2019) berpendapat bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik yaitu: berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berpengendalian diri dan kompetensi.

Penilaian ini sangat berbeda dengan penilaian objektif, dimana mengandalkan data-data serta memiliki ukuran yang terverifikasi, penilaian subjektif lebih mengandalkan *judgment* penilai sehingga sangat rentan terkena bias (Bol, 2020)

Berdasarkan argumen teoritis yang dikeluarkan oleh Berger et al. (2020) dalam Handojono dan Sholihin (2022), kecenderungan penurunan kinerja pada jangka panjang didasarkan pada pemberian *rating* yang murah hati.

Bahwa kriteria kinerja subjektif yang dibuat oleh Handojono & Sholihin (2021) tidak efektif dalam meningkatkan keakuratan *rating*. Walaupun secara statistik terbukti signifikan mengurangi leniency, beberapa kriteria tampak memicu ambiguitas sehingga dapat diartikan secara berbeda bagi penilai dan membuat partisipan bingung.

Dalam dunia pekerjaan, penilaian kinerja sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan bertahannya pegawai, karna jika penilaian kinerja pegawai itu bagus pasti akan mendapatkan

penilaian yang bagus dari atasan sehingga akan bertahan lama untuk bisa bekerja. Karna setiap perusahaan ingin memiliki pegawai yang kinerjanya bagus agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menentukan kompensasi, struktur upah, kenaikan gaji, promosi dan lain-lainnya. Untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan sehingga manajemen dapat menentukan orang yang tepat pada posisi pekerjaan yang tepat.

Adapun Indikator penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Tanggung jawab peran

Indikator ini mengukur pemenuhan tanggung jawab dari peran yang dijalankan karyawan, mana yang sudah memenuhi harapan dan mana yang belum. Penilaian ini biasanya dilakukan pada karyawan yang baru, misalnya dalam masa percobaan, untuk mengetahui kecocokan kandidat dengan peran/pekerjaan yang diberikan.

2. Ketepatan waktu

Indikator ketepatan waktu paling banyak dipakai perusahaan yang memiliki jenis pekerjaan dengan *deadline* atau tenggat waktu sangat ketat yang tak bisa dilanggar. Ketepatan waktu dan kecepatan juga menunjukkan efisiensi kandidat dalam bekerja. Semakin sedikit waktu yang dibutuhkan untuk bekerja, maka semakin efisien proses kerja mereka.

3. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah indikator penting dan digunakan perusahaan dalam menilai hasil kerja karyawan. Indikator ini menentukan keterampilan, kecakapan, dan tingkat kompetensi karyawan dalam bekerja. Hasil pekerjaan berkualitas berarti memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan mengurangi keluhan pelanggan.

4. Kuantitas hasil

Hasil pekerjaan juga diukur dengan pemenuhan target dalam satuan waktu, misalnya target harian, mingguan, atau bulanan. Target dikonversi dalam ukuran kuantitas, misalnya target *sales* menjual sejumlah produk atau mendapatkan sekian pelanggan dalam sebulan. Kuantitas merupakan indikator penilaian kinerja pegawai yang paling sering digunakan karena paling mudah diukur dalam angka.

5. Presensi/kehadiran

Tingkat kehadiran dapat menggambarkan kedisiplinan dan komitmen karyawan dalam bekerja. Presensi juga menunjukkan kepatuhan karyawan pada peraturan perusahaan mengenai waktu kerja dan kesadaran terhadap kewajibannya sebagai pekerja. Karena itu, presensi tidak hanya diukur dari kehadiran karyawan, tetapi juga ketepatan waktu masuk dan selesai kerja. Keterlambatan yang berulang mengurangi durasi jam kerja yang berarti juga mengurangi produktivitas.

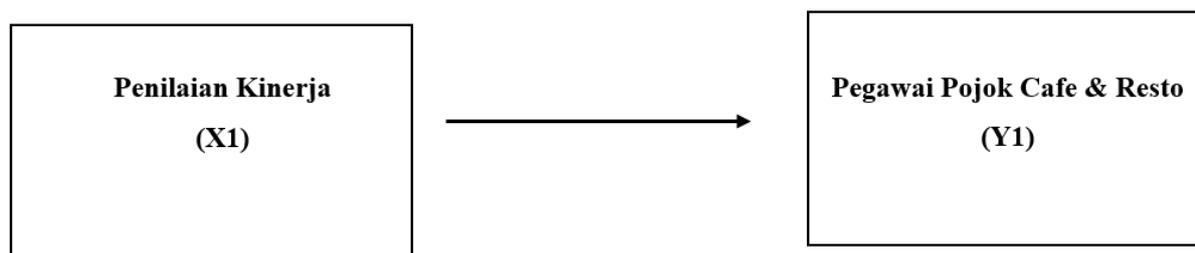
Dengan Melihat banyaknya pesaing maka mitra selalu bekerja keras untuk mengutamakan kepuasan pelanggan, dapat dikatakan bahwa mitra tentunya memiliki keinginan untuk mengembangkan usahanya sehingga dapat menjadi usaha yang semakin besar, *profitable*, dan berkelanjutan. Dengan cara menilai kinerja pegawai agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik untuk para pelanggan. Maka, dari cara bekerja dan hasil pekerjaan mitra, terlihat bahwa mitra sendiri memiliki keinginan yang tinggi untuk mengembangkan usaha tersebut dan membuat usaha yang telah dibangun oleh mitra menjadi usaha yang berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang di atas dijelaskan sebelumnya, diharapkan studi ini bias menjawab pertanyaan berikut: “Apakah penilaian kinerja pada pojok café berpengaruh terhadap pegawainya?”

Kerangka pemikiran adalah alur pikir peneliti sebagai dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat sub fokus yang menjadi latar belakang dari penelitian ini. Di dalam penelitian kualitatif, dibutuhkan sebuah landasan yang mendasari penelitian agar penelitian lebih terarah. Oleh karena itu dibutuhkan kerangka pemikiran untuk mengembangkan konteks dan konsep penelitian lebih lanjut sehingga dapat memperjelas konteks penelitian, metodologi, serta penggunaan teori dalam penelitian. Penjelasan yang disusun akan menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila penelitian tersebut berkenaan atau berkaitan dengan fokus penelitian.

Maksud dari kerangka berpikir sendiri adalah supaya terbentuknya suatu alur penelitian yang jelas dan dapat diterima secara akal (Sugiyono, 2020: 92). Sebuah kerangka pemikiran bukanlah sekedar sekumpulan informasi yang di dapat dari berbagai sumber-sumber, atau juga bukan sekedar sebuah pemahaman. Tetapi, kerangka pemikiran membutuhkan lebih dari sekedar data-data atau informasi yang relevan dengan sebuah penelitian, dalam kerangka pemikiran dibutuhkan sebuah pemahaman yang didapat peneliti dari hasil pencarian sumber-sumber, dan kemudian di terapkan dalam sebuah kerangka pemikiran. Pemahaman dalam sebuah kerangka pemikiran akan melandasi pemahaman- pemahaman lain yang telah tercipta terlebih dahulu. Kerangka pemikiran ini akhirnya akan menjadi pemahaman yang mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran lainnya.

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan di atas, maka tergambar beberapa konsep yang akan dijadikan sebagai acuan peneliti dalam mengaplikasikan penelitian ini. Kerangka pemikiran teoritis di atas akan diterapkan dalam kerangka konseptual sesuai dengan penelitian yang akan diteliti yaitu "Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe & Resto”.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Proposisi adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka proposisi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil wawancara dengan Owner Pojok Kafe & Resto
2. Hasil wawancara dengan Karyawan Pojok Kafe & Resto
3. Hasil wawancara dengan Pelanggan Pojok Kafe & Resto

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan data yang diperoleh berasal dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Sumber data primer penelitian ini meliputi wawancara dan observasi, dimana wawancara akan dilakukan kepada pemilik Pojok Kafe dan Resto. Sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari informan di lapangan.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-April, penelitian ini dilakukan pada pojok kafe dan Resto JL A Dahlan kaum 1 Ujung Karawang Kulon, Kec. Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat 41311. Peneliti memilih tempat ini karena lokasi yang strategis dan mudah dijangkau masyarakat. Lokasinya berada di tengah kota Karawang, dan berdekatan juga dengan sekolah. Dengan demikian peneliti dapat dengan mudah untuk meneliti usaha Pojok Kafe & Resto tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pojok kafe & resto. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel sensus yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Dengan demikian, maka peneliti mengambil sampel dari seluruh karyawan Mixue Kabupaten Klari yaitu sebanyak 8 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Observasi ini

dilakukan oleh peneliti selama penelitian untuk mengoptimalkan data mengenai upaya penilaian kinerja pegawai pojok kafe.

2. Wawancara *interview*

Menurut Sugiono (2018:103) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi mengenai penilaian kinerja pegawai pojok kafe.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi yang akan di ambil dalam penelitian ini yaitu mulai dari wawancara dan proses-proses lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden (Profil Perusahaan, Profil Responden)

Pojok Kafe & Resto berdiri pada tahun 2020. Pemilik usaha Pojok Kafe & Resto ini berinisiatif untuk membuka usahanya di rumah dengan memanfaatkan garasi rumah yang di sulap menjadi sebuah kafe yang estetik, di tengah kota karawang. Hingga saat ini kegiatan jualan ini masih dilakukan di garasi rumah dan dilakukan bersama beberapa pegawai dengan menggunakan alat manual yang sangat sederhana. Alat yang digunakan saat proses pembuatan belum menggunakan mesin. Saat ini memiliki 4 pegawai.

Selama 2 tahun berdiri. Mulai dari bahan baku yang digunakan, seperti pemilihan bahan-bahan minuman dan makanan yang memiliki kualitas produk terbaik, Semua bahan baku yang digunakan terjamin halal, sehat, dan tanpa bahan pengawet.

Dalam usaha Pojok Kafe & Resto, pelaku usaha ini menggunakan metode penjualan *Make to Order* atau *by Order* yaitu produk yang dibuat berdasarkan kebutuhan pelanggan dan tidak menyediakan stok. Pelanggan dapat memesan secara langsung ke kafe, lalu Pojok Kafe & Resto ini juga menyediakan pemesanan melalui grabfood, shopeefood dll.

Usaha Pojok Kafe & Resto ini pendapatan per hari nya tidak menentu, biasanya kafe ini ramai saat *weekend*. Pojok Kafe & Resto ini menyediakan aneka minuman dari mulai yang dingin sampai minuman yang panas, selain minuman kafe ini juga menyediakan makanan ringan sampai makanan berat. Strategi pemasaran yang dilakukan oleh Pojok Kafe & Resto ini menggunakan sosial media dan melalui pelanggan satu ke pelanggan lainnya.

Responden dalam penelitian ini pegawai Pojok Kafe & Resto tahun 2023 dengan jumlah 8 sampel (responden). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah

teknik *non-probability sampling* dengan jenis sampling insidental. Sampling insidental merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan atau spontanitas, artinya siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan karakteristik yaitu pegawai Pojok Kafe & Resto, maka orang tersebut digunakan sebagai sampel atau responden.

Untuk deskripsi responden dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe & Resto” ini melihat dari beberapa segi yang meliputi jenis kelamin, usia, dan pekerjaan.

Hasil Penelitian

Setelah melakukan wawancara, pengamatan, dan penelitian pada Pojok Kafe & Resto mengenai penilaian kinerja pegawai. Dilihat dari penjelasan terdahulu dan juga rumusan masalah yang ada maka dari itu peneliti memiliki hasil penelitian dan pembahasan yaitu.

1. Hasil wawancara dengan Owner pojok kafe:

Pemilik kafe mengatakan bahwa para pekerja pojok kafe sejauh ini sudah bekerja dengan baik dan memiliki penilaian yang baik, meskipun ada saja karyawan yang masih kurang biasanya selalu di berikan motivasi agar karyawan tersebut bisa menjadi lebih baik dan bisa memiliki nilai yang sama seperti karyawan yang lain.

2. Hasil wawancara dengan karyawan pojok kafe:

Karyawan pojok kafe mengatakan bawah pemilik kafe sudah memberikan upah sesuai dengan jam kerja tidak hanya itu pemilih kafe juga sudah sangat adil terhadap menila an yang diberikan kepada karyawan dan bahkan pemilik kafe sangat mengapresiasi kepada karyawan yang memiliki penilaian yang baik dengan alasan agar karyawan lain bisa lebih termotivasi menjadi lebih baik.

3. Hasil wawancara dengan pelanggan pojok kafe:

Pelanggan mengatakan bahwa karyawan pada pojok kafe sudah memberikan pelayanan yang sangat maksimal. Karyawan pada pojok kafe pun bisa berkomunikasi dengan baik kepada para pelanggan tidak hanya itu kualitas makanan dan minum yang diberikannya pun sangat baik.

Pembahasan

1. Pengaruh kedisiplinan karyawan: karyawan dapat dikatakan disiplin apabila karyawan tersebut bisa bekerja sesuai dengan yang sudah di ditetapkan, dan karyawan pojok kafe ini sudah memenuhi kriteria disiplin karna semua sudah sesuai dengan waktu yang sudah di ditetapkan
2. Motivasi dalam penilaian: pemilik pojok kafe ini sangat mengapresiasi karyawan yang memiliki nilai tambah dengan cara memberikan hadiah mengapa memberikan hadiah karna pemilik kafe ini ingin karyawan lain dapat termotivasi.
3. Manfaat kualitas pekerjaan: dengan dilihatnya kualitas pekerjaan karyawan sangat berpengaruh penting pada kemajuan pojok kafe ini, dengan memiliki karyawan yang

berkualitas maka pojok kafe ini akan terus berkembang dan di cintai banyak pelanggan.

4. Kerja sama tim: tentunya kerja sama tim juga sangat berpengaruh, dengan ada ya kerja sama maka setiap pekerjaan akan mudah di selesaikan.
5. Pentingnya komunikasi: di dalam suatu organisasi sangat di perlukan komunikasi yang baik dan di pojok kafe ini memiliki komunikasi yang baik entah itu dari pemilik kepada karyawan dan begitupun sebaliknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis di atas dapat dikatakan bahwa kedisiplinan sangat dinilai karena dengan adanya disiplin maka karyawan pojok kafe tersebut dapat konsisten dalam memberikan pelayanan kepada para pelanggan pojok kafe. Tidak hanya disiplin pemilik kafe juga sangat menilai kualitas para karyawan dalam melakukan kinerjanya karna jika karyawan memiliki kualitas yang bagus sangat berpengaruh untuk mempertahankan kualitas pojok kafe ini. Memiliki komunikasi yang baik antar tim atau karyawan kepada pelanggan pun itu sangat berpengaruh untuk kelangsungan hidup pojok kafe ini jika kita memiliki komunikasi yang baik maka tidak akan ada kesalahpahaman antara tim ataupun kepada pelanggan. Secara tidak langsung keuntungan dari penilaian kinerja ini yaitu untuk memberikan kenyamanan kepada para pelanggan dan pelanggan dapat memberikan nilai yang baik kepada pojok kafe, karna karyawan yang memiliki nilai yang baik sangat berperan penting untuk kemajuan pojok kafe ini, jika pemilik kafe tida bisa menilai karyawan maka pojok kafe ini akan mengalami penurunan pendapatan atau tidak memiliki banyak pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *II*(1), 133–140.
- Cascio, W.F. (2012). *Managing Human Resources* (9th ed.). New York: McGraw-Hill International Edition Inc.
- Erwin, & Prabowo, H. (2015). Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada PT. Bahtera Utama. *Binus Business Review*, *6*
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Januari, I. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Administrasi Bisnis (JAB)*, *24*(2), 1–8.

- Moleong, L.J. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (rev. ed) (cet. 31). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sari, E. P., Setiawan, S., & Adilah, A. R. (2017). Analisis Penilaian Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Kota Bandung (Studi Kasus Pada Dinas Pemakaman & Pertamanan ; Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil dan Dinas Pemuda dan Olahraga) Endah Purnama Sari Santy Setiawan Alif Rifky Adilah Pendahuluan, 9(2), 146–157.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Cetakan 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo, 3(2),
- Zainal, Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers