

Penerapan Sistem Evaluasi Kinerja Pegawai Pada Dhian Trya Salon Di Kota Sukabumi

Rachmadhani Yasifa Nurfirda Sari ¹, Ratih Hendra Ningsih^{2*}

^{1,2} Program Studi D3 Administrasi Bisnis Politeknik Sukabumi

Jl. Babakan Sirna No.25 Kota Sukabumi

² ratihhendraningsih@polteksmi.ac.id

Article History:

Received: April 25, 2026

Revised: May 5, 2026

Accepted: May 25, 2026

Abstrak

Penilaian kinerja menjadi aspek penting dalam keberlanjutan organisasi dan menjaga kualitas layanan di industri jasa kecantikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai dengan menerapkan metode essay dan metode peringkat sebagai alat evaluasi pada Dhian Trya salon yang berlokasi di Kota Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Aspek kinerja yang dinilai diantaranya absensi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan (hasil kerja), kepatuhan, dan kerja sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai pada Dhian Trya salon berada dalam kategori baik, namun terdapat beberapa yang masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal konsistensi pelayanan dan pengelolaan waktu. Rekomendasi diberikan kepada pihak manajemen untuk melakukan pelatihan berkala dan menerapkan sistem evaluasi kinerja yang lebih terstruktur guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas layanan secara menyeluruh.

Kata kunci : Evaluasi, Kinerja Pegawai, Metode Essay, dan Metode Peringkat

Abstract

Performance appraisal is an important aspect in maintaining service quality and im-proving customer satisfaction in the beauty service industry. The research method used is a qualitative descriptive approach. This study aims to evaluate employee perfor-mance at Dhian Trya hair salon located in Sukabumi City. The aspects assessed in-clude attendance, honesty, responsibility, ability (work performance), compliance, and cooperation. The results of the study show that, in general, employee performance is in the good category, but there are some areas that still need improvement, especially in terms of service consistency and time management. Recommendations are given to management to conduct regular training and implement a more structured performance evaluation system in order to improve employee performance and service quality over-all.

Keywords: Evaluation, Employee performance, Essay Metode, Ranking Metode

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dalam dunia industri memegang peranan penting karena melalui karyawan perusahaan berinteraksi dengan pelanggan. Selain itu, dalam bisnis industri jasa kinerja karyawan merupakan cerminan dari citra perusahaan kepada pelanggan dan menjadi kunci sukses tercapainya kepuasan pelanggan. Tersedianya fasilitas-fasilitas yang memadai dan pelayanan yang baik akan membentuk persepsi pelanggan positif (Tafonan, 2023). Menurut Mangkunegara (2008) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sopian & Suwartika, 2019). Pencapaian kinerja yang tinggi akan memberikan kepuasan bagi individu sehingga individu tersebut dapat termotivasi untuk selalu berusaha mencapai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Manajemen Sumber daya Manusia mencakup praktik-praktik seperti perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, dan hubungan kerja yang harmonis. Pandangan kontemporer menggeser pendekatan MSDM dari yang bersifat administratif menjadi strategis, selaras dengan kebutuhan organisasi menghadapi tantangan global (Tantowi et al., 2025). Implementasi penilaian kinerja untuk menganalisis kerja karyawan secara keseluruhan hendaknya fokus pada rincian kerja yang menjadi tanggungjawab karyawan sehari-hari. Hal ini terkait dengan keadilan dan transparansi kerja sesuai dengan deskripsi yang diberikan dari awal sebelum memulai periode masa kerja (Ayunita Irawati et al., 2025). Kinerja karyawan yang memuaskan tidak terlepas dari peran kehadiran seorang pemimpin. Kinerja yang baik menghasilkan output berupa produk & jasa yang memiliki kualitas baik pula. Hal ini merupakan suatu pencapaian tujuan akhir perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan bobot penilaian yang berkaitan dengan hasil kerja nyata karyawan (Mega Pratiwi et al., 2022). Pada dasarnya, laju kemajuan atau stagnasi suatu entitas organisasi sangat ditentukan oleh kinerjanya, yang secara fundamental bersumber dari kontribusi masing-masing individu dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan secara sistematis sangatlah penting guna menjaga tingkat produktivitas yang optimal secara konsisten (Odih, 2025). Penilaian kinerja pegawai merupakan proses yang sangat penting bagi suatu organisasi, termasuk di industri salon. Dalam konteks salon, penilaian kinerja pegawai tidak hanya mencakup aspek teknis seperti keterampilan dalam memberikan layanan

kecantikan, tetapi juga mencakup kemampuan dalam berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, serta sikap dan etika kerja yang baik. Penilaian yang efektif akan membantu salon dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas layanan, memotivasi pegawai untuk berkembang, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Dhian Trya Salon merupakan UMKM yang menyediakan jasa layanan perawatan kecantikan yang berlokasi di Jalan PGRI No. 14, Gunung Parang, Kecamatan Cikole, Kota Sukabumi Jawa Barat. Dhian Trya Salon belum menerapkan sistem penilaian kinerja secara sistematis dan objektif. Penilaian sering kali dilakukan secara informal, tanpa indikator yang jelas, sehingga tidak memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pegawai. Dalam praktiknya masih banyak usaha kecil dan menengah, termasuk salon masih belum memiliki sistem penilaian kinerja yang terstruktur dan terukur. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengembangkan sistem penilaian kerja pegawai agar dapat diterapkan secara efektif. Manusia dalam organisasi bukan hanya sebagai alat produksi, melainkan sebagai aset yang berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif. Menurut Kasmir kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Wahyuni & Kusianti, 2019). Penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang terstruktur dan formal, dirancang untuk mengukur, mengevaluasi, dan memengaruhi kinerja, perilaku, serta hasil kerja karyawan (Nasywa Aqilla Maheswari et al., 2025). Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai. Dalam organisasi untuk mencapai tujuan terdapat beberapa indikator penilaian kinerja (Tafonan, 2023). Indikator penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut: (1) Absensi, merupakan keberadaan atau bukti kehadiran pegawai pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Jumlah kehadiran karyawan akan memengaruhi kinerjanya, artinya jika kehadiran sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali. (2) Kejujuran, merupakan perilaku pegawai selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang pegawai biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sama seperti halnya dengan absensi, kejujuran juga memiliki standar minimal yang harus dibuat. (3) Tanggung jawab, adalah pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung. (4) Kemampuan (hasil

kerja), merupakan ukuran bagi seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. (5) Kepatuhan, merupakan ketaatan pegawai dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan dan ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan yang sudah diperintahkan. (6) Kerja sama, merupakan tolong menolong atau saling membantu diantara pegawai-pegawai antar bagian atau dengan bagian lain. Kerja sama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan. (7) Kepemimpinan, artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin (Tafonan, 2023).

Dalam melaksanakan penilaian kinerja tersebut diharapkan dilakukan secara objektif, maka untuk itu diperlukan pendekatan atau metode penilaian kinerja yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penilaian kinerja yang dilakukan. Penilaian ini sangat dipengaruhi kemampuan menulis dari penilai. Terjadi kesulitan ketika melakukan perbandingan antar karyawan secara naratif karena tidak ada kriteria atau dimensi yang dijadikan dasar penilaian (Samuel Y. Warella, 2021).

Salah satu metoda dalam penilaian kinerja adalah menggunakan metode esai. Metode esai adalah metode penilaian kinerja di mana penilai menuliskan narasi singkat yang dapat menggambarkan kinerja karyawan yang dinilai. Penilaian ini sangat dipengaruhi kemampuan menulis dari penilai. Terjadi kesulitan ketika melakukan perbandingan antar karyawan secara naratif karena tidak ada kriteria atau dimensi yang dijadikan dasar penilaian. Kelebihan metode ini terletak pada kesederhanaannya, tidak membutuhkan format yang rumit, dan penilai tidak membutuhkan pelatihan khusus untuk mengisi penilaian. Namun dibutuhkan kemahiran atau pengalaman penilai dalam memberikan deskripsi atau komentar atas penilaian secara rinci (Samuel Y. Warella, 2021). Metode ini memberikan kewenangan bagi atasan untuk mendeskripsikan kinerja karyawan secara tertulis dalam bentuk esai. Dalam tulisan tersebut dapat tertuang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan situasi dan kondisi nyata yang dihadapi. Sehingga, dengan metode ini diharapkan dapat mendeteksi dan mengidentifikasi permasalahan serta tindak lanjut yang perlu dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut (Ayunita Irawati et al., 2025).

Kemudian metode peringkat/ranking, metode ini merupakan metode yang paling banyak dipakai dalam penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan. Penilai wajib menilai terkait kinerja karyawan menggunakan skala tertentu, mulai dari yang gradasi terendah sampai tertinggi. Penilaian berdasarkan persepsi penilai, dan sering terjadi kriteria penilaian tidak jelas dan tidak berhubungan dengan dimensi kinerja

yang dinilai. Metode ini memiliki kelebihan dengan minimnya biaya dalam pelaksanaannya, hanya butuh waktu yang sedikit melakukannya, penilai tidak membutuhkan pelatihan khusus melakukannya, dan dapat dilakukan untuk karya-karya secara massal. Namun terdapat kelemahan metode ini, yaitu besarnya kemungkinan terjadi penyimpangan karena penilai lebih subjektif dalam melakukan penilaian atau penilai menafsirkan dan member prasangka tertentu kepada karyawan yang dinilai, kriteria spesifik sulit diakomodir karena formulir penilaian digunakan secara umum untuk beragam jenis pekerjaan dan pekerja yang dinilai (Samuel Y. Warella, 2021).

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memahami persepsi dan pengalaman pemilik serta pegawai salon terkait penilaian kinerja. Penelitian kualitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari fenomena sosial (Hafni Sahir, 2021). Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar ilmiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang hasil penelitiannya lebih menekankan makna. Peneliti harus mendeskripsikan suatu objek yang akan dituangkan dalam tulisan bersifat naratif. Dalam penulisan berisi kutipan-kutipan data (fakta) yang diungkap di lapangan untuk memberikan dukungan terhadap apa yang disajikan dalam laporan (Hendra Ningsih & Melani, 2023). Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi. Menurut Sugiono (2015) Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu, sedangkan Observasi atau pengamatan merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengoptimalkan kemampuan peneliti dari segi motif, kepercayaan, perhatian, perilaku tak sadar, kebiasaan, dan sebagainya, memungkinkan pengamat untuk melihat dunia sebagaimana dilihat oleh subjek penelitian, memungkinkan peneliti merasakan apa yang dirasakan dan dihayati oleh subjek sehingga memungkinkan pula peneliti menjadi sumber data, serta memungkinkan pembentukan pengetahuan yang diketahui bersama, baik dari pihaknya maupun dari pihak subjek (Soesanto & Kempa, 2016).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian penerapan sistem evaluasi kinerja pegawai menggunakan metode essay dan ranking ini menghasilkan sebuah format penilaian kinerja pegawai pada Dhian Trya Salon.

Metode Essay

FORM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI (METODE ESSAY)
DHIAN TRYA SALON

Nama Karyawan : Dhian Trya
Jabatan : Manajer/ Hair stylist/Nail Artist

Indikator penilaian kinerja	
1. Absensi	Dhian Trya menunjukkan tingkat kehadiran yang sangat luar biasa. Selalu berusaha datang tepat waktu. Selama periode evaluasi, tingkat absensinya sangat minimal, menunjukkan bahwa ia adalah individu yang sangat dapat diandalkan dan serius dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai manajer.
2. Kejujuran	Terbukti jujur dalam setiap laporan, baik yang berkaitan dengan keuangan, inventaris, maupun operasional harian salon dan transparan ketika ada kendala di lapangan.
3. Tanggung Jawab	tidak hanya mengawasi pekerjaan, tetapi juga memastikan setiap detail dari pelayanan hingga kebersihan salon dikelola dengan baik. Ia selalu siap mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah yang muncul customer secara profesional.
4. Kemampuan (Hasil kerja)	Hasil kerja semakin berkualitas, terutama dalam inovasi hair color dan nail art. Membuat pelanggan merasa puas dan ingin kembali.
5. Kepatuhan	Patuh pada aturan operasional dan memastikan seluruh timnya juga mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, menunjukkan perannya sebagai pemimpin yang kuat dan bertanggung jawab dalam menegakkan standar.
6. Kerja Sama	Sangat mampu menjaga keharmonisan tim, sering memberikan arahan yang jelas agar mudah dipahami.
7. Kepemimpinan	Memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat. Namun, terkadang terlalu detail dalam mengawasi setiap pekerjaan, yang membuat sebagian pegawai merasa kurang leluasa untuk mengambil inisiatif sendiri.
Saran Untuk perbaikan : memberikan ruang kebebasan kepada tim agar mereka lebih percaya diri dalam mengambil keputusan. Jangan terlalu mengontrol dan mendominasi area kerja. Agar menciptakan suasana kerja yang sehat dan produktif. Karena kadang terlalu banyak mengarahkan atau mendominasi itu membuat Pegawai lainnya merasa dibatasi dan mengurangi ide-ide baru.	

Sukabumi, 31 Agustus 2025

Lydia Purnama Sari

Gambar 1 Contoh Format Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Essay

Berdasarkan hasil analisis penerapan metode essay diatas dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Absensi, pegawai menunjukkan peningkatan dalam mengurangi keterlambatan. (2) Kejujuran, tingkat kejujuran para pegawai dinilai tinggi karena transparan terhadap segala yang terjadi di salon. Dhian trya yang jujur dalam penulisan keuangan dengan menyertakan bukti nota pembelian setiap ada transaksi. (3) Tanggung jawab, para pegawai bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan. Dhian selalu memastikan setiap detail dari hasil pelayanan yang pegawai lainnya kerjakan dan selalu memastikan pegawai yang telah selesai melayani customer membersihkan meja dan kursi seperti semula. (4) Kemampuan (hasil kerja),

Dhian menunjukkan hasil kerja yang semakin berkualitas, terutama dalam inovasi variasi hair color dan model nail art. (5) Kepatuhan, Dhian selalu memastikan seluruh pegawai mengikuti prosedur yang ada. (6) Kerja sama, Dhian selalu menjaga keharmonisan antar pegawai serta sering memberikan arahan yang jelas pada pegawai dalam pelayanan. (7) Kepemimpinan, diberikan ruang untuk berekspresi, sudah bisa membimbing pegawai junior dalam tata cara mencatok dan mewarnai rambut.

Metode Peringkat

Berikut hasil dari penerapan metode peringkat pada evaluasi kinerja pegawai di Dhian Trya Salon:

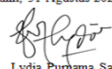
FORM PENILAIAN KINERJA (METODE RANKING)
DHIAN TRYA SALON

PERIODE EVALUASI : 3 bulan (Juni, Juli, Agustus)

From Highest ranking

1. Pegawai terbaik 1 = Dhian Trya
2. Pegawai terbaik 2 = Jek Ruslan
3. Pegawai terbaik 3 = Dhian Pegi
4. Pegawai terbaik 4 = Iki Dhiky
5. Pegawai terbaik 5 = Elin

To lowest ranking

Sukabumi, 31 Agustus 2025

Lydia Purnama Sari

Gambar 2 Contoh Format Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Peringkat

Berdasarkan hasil analisis penerapan metode peringkat diatas dapat diuraikan se-bagai berikut: (1) Absensi, dalam metode peringkat absensi atau kehadiran dinilai yang paling besar pengaruhnya yaitu 25. Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan owner, Dhian mendapat bobot nilai 23, Jek Ruslan mendapat bobot nilai 20, Iki Dhiky mendapat bobot nilai 23, Dian Pegi mendapat bobot nilai 18 dan Elin mendapat bobot nilai 20. (2) Kejujuran, Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan owner, Dhian mendapat bobot nilai 9, Jek Ruslan mendapat bobot nilai 9, Iki Dhiky mendapat bobot nilai 9, Dian Pegi mendapat bobot nilai 9 dan Elin mendapat bobot nilai 9. (3) Tanggung jawab, Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan owner, Dhian mendapat bobot nilai 13, Jek Ruslan mendapat bobot nilai 12, Iki Dhiky mendapat bobot nilai 10, Dian Pegi

mendapat bobot nilai 10 dan Elin mendapat bobot nilai 12. (4) Kemampuan (hasil kerja), Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan owner, Dhian mendapat bobot nilai 14, Jek Ruslan mendapat bobot nilai 12, Iki Dhiky mendapat bobot nilai 10, Dian Pegi mendapat bobot nilai 14 dan Elin mendapat bobot nilai 10. (5) Kepatuhan, berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan owner, Dhian mendapat bobot nilai 9, Jek Ruslan mendapat bobot nilai 9, Iki Dhiky mendapat bobot nilai 8, Dian Pegi mendapat bobot nilai 9 dan Elin mendapat bobot nilai 8. (6) Kerja sama, berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan owner, Dhian mendapat bobot nilai 13, Jek Ruslan mendapat bobot nilai 13, Iki Dhiky mendapat bobot nilai 11, Dian Pegi mendapat bobot nilai 14 dan Elin mendapat bobot nilai 12. (7) Kepemimpinan, berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan owner, Dhian mendapat bobot nilai 9, Jek Ruslan mendapat bobot nilai 290, Iki Dhiky mendapat bobot nilai 8, Dian Pegi mendapat bobot nilai 9 dan Elin mendapat bobot nilai 7.

Indikator penilaian yang digunakan dalam form penilaian essay terdiri dari 7 (tujuh) dimensi kinerja yaitu absensi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan, kepatuhan, Kerjasama, dan kepemimpinan. Sedangkan untuk form penilaian peringkat menggunakan interpretasi. Berikut adalah tabel kriteria penilaian dan interpretasi peringkat:

Tabel 2 Kriteria Penilaian Essay

No	Kriteria	Bobot Maksimal	Keterangan
1	Absensi	25	Ketepatan waktu hadir di salon. Jumlah kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerjanya.
2	Kejujuran	10	Merupakan perilaku pegawai selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang pegawai biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan.
3	Tanggung jawab	15	Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.
4	Kemampuan	25	Ukuran Bagi seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
5	Kepatuhan	10	Ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan yang sudah diperintahkan
6	Kerjasama	15	Saling membantu diantara pegawai baik antar bagian atau dengan bagian lain
7	Kepemimpinan	10	Kemampuan seseorang dalam memimpin
Total Nilai		100	

Tabel 2 Interpretasi Peringkat/Ranking

Rentang Nilai	Kategori Penilaian	Keterangan
90-100	Sangat Baik	Layak mendapatkan penghargaan atau bonus
80-89	Baik	Kinerja memuaskan dan konsisten
70-79	Cukup	Perlu sedikit peningkatan di beberapa aspek
>70	Kurang	Perlu penilaian dan evaluasi lanjutan

Berikut adalah tabel hasil penilaian berdasarkan dimensi kinerja:

Tabel 3 Hasil Penilaian

No	Kriteria	Dhian Isra	Jek Ruslan	Iky Dhiky	Dhian Pegy	Elin
1	Absensi	23	20	23	18	20
2	Kejujuran	9	9	9	9	9
3	Tanggung jawab	13	12	10	10	12
4	Kemampuan	14	12	10	14	10
5	Kepatuhan	9	9	8	9	8
6	Kerjasama	13	13	11	14	12
7	Kepemimpinan	9	9	8	9	7
Total Nilai		90	84	79	83	78

Dari hasil penerapan metode essay dan peringkat diatas menghasilkan beberapa kekuatan dan kelemahan dari metode itu sendiri. Kekuatannya sendiri terdiri dari memberikan evaluasi yang komprehensif, tidak hanya angka tapi juga deskripsi nyata, menyoroti kekuatan dan kelemahan setiap pegawai secara individual yang pada akhirnya bermanfaat untuk mengembangkan diri, dan dengan adanya sistem ranking pegawai termotivasi melalui reward yang diberikan. Sementara itu, metode peringkat menambah nilai motivasi karena pegawai terdorong untuk bekerja lebih baik demi memperoleh penghargaan atau reward.

Namun setiap metode selalu ada kelemahannya, begitu juga dengan metode yang digunakan ini masih subjektif, sulit mengukur perbedaan kinerja secara presisi, ranking juga bisa menimbulkan kompetisi yang kurang sehat jika tidak diimbangi dengan penghargaan untuk kerja sama tim. Dokumen penilaian menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai Dhian Trya Salon cukup baik dengan peningkatan disiplin, keterampilan, dan kerja sama tim. Namun, ada beberapa aspek pengembangan yang perlu diperhatikan, terutama kepemimpinan, kepercayaan diri, kecepatan kerja, dan ketelitian.

Manfaat dari penilaian kinerja sistem ini bagi Dhian Trya Salon, tidak hanya menunjukkan hasil evaluasi, tetapi juga memberikan inspirasi bagi owner untuk memberikan reward bagi pegawai terbaik. Hal ini bertujuan untuk mendorong pegawai untuk selalu meningkatkan kedisiplinan, keterampilan, serta kerja sama tim demi mendapatkan pengakuan dan penghargaan. berfungsi juga sebagai alat identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Dari hasil evaluasi, dapat diketahui area yang masih perlu diperbaiki, seperti kepemimpinan, kepercayaan diri, kecepatan kerja, atau ketelitian. Dengan dibuatnya metode penilaian kinerja ini, owner salon mendapat gambaran yang jelas mengenai kondisi sumber daya manusia yang dimiliki hal ini tentu sangat membantu dalam pengambilan keputusan untuk keberlanjutan dan perkembangan Dhian Trya Salon dimasa mendatang.

IV. SIMPULAN

Tingkat kedisiplinan pegawai Dhian Trya Salon selama satu tahun terakhir mulai dari periode Juni 2024 sampai dengan Mei 2025 berdasarkan indikator penilaian kinerja dinilai kurang. Berdasarkan indikator penilaian kinerja, absensi/kehadiran, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan (hasil kerja), kepatuhan, kerja sama, dan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap jalannya salon. Penelitian ini menghasilkan sebuah format penilaian kinerja bagi pegawai di Dhian Trya Salon yang berbentuk esai dan peringkat yang di uji pada Juni, Juli, Agustus 2025. Hambatan yang terjadi di Dhian Trya Salon yaitu Tidak adanya angka atau bobot kuantitatif membuat perbedaan kinerja antar pegawai sulit ditentukan secara detail, Pegawai merasa tertekan karena terus dibandingkan lewat ranking, sehingga menurunkan semangat kerja, Owner sulit merangkai kata yang cukup panjang untuk di terapkan pada evaluasi metode essay, pegawai merasa bingung karena tidak mengerti dengan hasil evaluasi. Solusi Untuk menangani komunikasi yang kurang adalah, dengan cara Mengombinasikan metode essay dengan penilaian numerik agar hasil evaluasi lebih terukur dan dapat dibandingkan secara adil, Sertakan evaluasi personal yang lebih bersifat coaching/ pendampingan, bukan hanya membandingkan antarpegawai, agar lebih mendukung pengembangan individu, Owner lebih banyak membaca artikel dan menggunakan AI sebagai referensi untuk mengisi kalimat dalam metode esai, melakukan sesi

feedback terbuka setelah penilaian, sehingga pegawai memahami alasan peringkat mereka sekaligus mengetahui area yang harus diperbaiki.

REFERENSI

- Ayunita Irawati, M., Rahman, A., Yusuf, D., & Staryo Thahir, N. (2025). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS AI* (N. staryo, Ed.). Madani Kreatif Publisher.
https://www.researchgate.net/profile/Dyah-Setyawati/publication/389748253_Manajemen_SD_M_Berbasis_AI/links/67d0f9bbe62c604a0dd717fd/Manajemen-SDM-Berbasis-AI.pdf#page=157
- Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, Ed.). KBM Indonesia.
www.penerbitbukumurah.com
- Hendra Ningsih, R., & Melani, M. (2023). PROSEDUR REKRUTMEN KARYAWAN PADA HOTEL SANTIKA SUKABUMI. In *Telp/Fax* (Number 0266).
<https://semnastera.polteksmi.ac.id/index.php/semnastera/article/view/700>
- Mega Pratiwi, N., Adrie Manafe, L., Studi Manajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, S. (2022). *GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DALAM MEMOTIVASI KINERJA KARYAWAN DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE IN MOTIVATING EMPLOYEE PERFORMANCE*.
<https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- Nasywa Aqilla Maheswari, Christian Wiradendi Wolor, & Eka Dewi Utari. (2025). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT X. *JURNAL ILMIAH EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 2(3), 339–346.
<https://doi.org/10.61722/jemba.v2i3.950>
- Odi, G. (2025). *THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF THE PRODUCTION DIVISION OF PT ABC*.
<https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- Samuel Y. Warella, E. R. L. A. A. D. R. P. S. P. E. F. D. D. T. M. F. D. L. M. B. I. K. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia* (Alex Rikki & Janner Simarmata, Ed.; 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
<https://repository.stiesultanagung.ac.id/id/eprint/529/1/24.Penilaian%20Kinerja%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf>
- Soesanto, J. O. V., & Kempa, S. (2016). *ANALISIS SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DI PT.X*.
<https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1241323&val=6509&title=ANALISIS%20SISTEM%20PENILAIAN%20KINERJA%20KARYAWAN%20DI%20PTX>
- Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). *PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP*

KINERJA KARYAWAN.

<https://doi.org/https://doi.org/10.37151/jsma.v11i2.5>

- Tafonan, Y. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja terhadap Motivasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Volume 6, No.1, 1–12.
- https://www.google.com/search?q=Tafonan%2C+Y.+%282023%29.+Jurnal+Ilmiah+Mahasiswa+Nias+Selatan.+Hubungan+Penilaian+Kinerja+Terhadap+Motivasi+Pegawai+Di+Kantor+Camat+Gomo+Kabupaten+Nias+Selatan%2C+120%3D123.&oq=Tafonan%2C+Y.+%282023%29.+Jurnal+Ilmiah+Mahasiswa+Nias+Selatan.+Hubungan+Penilaian+Kinerja+Terhadap+Motivasi+Pegawai+Di+Kantor+Camat+Gomo+Kabupaten+Nias+Selatan%2C+120%3D123.&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIHCAEQIRiPAjIHC

AIQIRiPAjIHCAMQIRiPAtIBCDC5NWowajE1qA
IAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8

- Tantowi, A., Si, M., & Pd, M. (2025). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
www.penerbitlitnus.co.id
- Wahyuni, S., & Kusstianti, N. (2019). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan pada Perawatan Headlice di Nurayya Salon dan Spa Muslimah. *E-Journal Tata Rias*, Volume 8, No.3, 1–8.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jtr.v8n3.31284>