



Analisa Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Skala Penilaian pada PT Industrial Multi Fan

Alan Anjar Hakim^{1*}, Deny Erica²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: alananjar726@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze employee performance at PT. Industrial Multi Fan using the rating scale method as a structured performance appraisal approach. The rating scale method is applied to measure employee work achievement based on several key criteria, including communication skills, teamwork, quality of work, initiative, time efficiency, and employee satisfaction. Data were collected through direct observation and the distribution of questionnaires to 30 employees selected as research respondents. The results of the study indicate that the majority of employees fall into the “good” performance category, reflecting satisfactory levels of communication, cooperation, and work quality. However, the findings also reveal certain weaknesses, particularly in the aspects of employee initiative and time management efficiency, which require further attention. These results provide valuable input for management in conducting performance evaluations and formulating more targeted and effective employee development programs. Through objective, systematic, and continuous performance assessments, the company is expected to enhance individual employee performance, strengthen teamwork, and ultimately improve overall organizational effectiveness and productivity.*

Keywords: *Employee Development; Employee Performance; Organizational Effectiveness; Performance Appraisal; Rating Scale Method.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan di PT. Industrial Multi Fan menggunakan metode skala penilaian sebagai pendekatan penilaian kinerja yang terstruktur. Metode skala penilaian diterapkan untuk mengukur pencapaian kerja karyawan berdasarkan beberapa kriteria utama, termasuk keterampilan komunikasi, kerja tim, kualitas kerja, inisiatif, efisiensi waktu, dan kepuasan karyawan. Data dikumpulkan melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan yang dipilih sebagai responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan termasuk dalam kategori kinerja “baik”, yang mencerminkan tingkat komunikasi, kerja sama, dan kualitas kerja yang memuaskan. Namun, temuan juga mengungkapkan beberapa kelemahan, khususnya dalam aspek inisiatif karyawan dan efisiensi manajemen waktu, yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Hasil ini memberikan masukan berharga bagi manajemen dalam melakukan evaluasi kinerja dan merumuskan program pengembangan karyawan yang lebih tepat sasaran dan efektif. Melalui penilaian kinerja yang objektif, sistematis, dan berkelanjutan, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu karyawan, memperkuat kerja tim, dan pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Efektivitas Organisasi; Kinerja Karyawan; Metode Skala Penilaian; Pengembangan Karyawan; Penilaian Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi, menjaga kualitas produk, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu dievaluasi melalui sistem penilaian yang objektif, sistematis, dan mudah diterapkan. PT Industrial Multi Fan, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kipas industri dan sistem ventilasi, memiliki 30 karyawan yang kinerjanya berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Saat ini, proses penilaian kinerja karyawan di PT Industrial Multi Fan masih cenderung subjektif dan belum memiliki prosedur yang jelas, sehingga berpotensi menghasilkan penilaian yang kurang mencerminkan kinerja nyata karyawan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi kerja, serta menghambat peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan. Padahal, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga oleh sistem penilaian yang diterapkan secara adil dan konsisten (Saraswati & Zulkifli, 2024).

Metode skala penilaian merupakan salah satu metode evaluasi kinerja yang dapat digunakan untuk menilai berbagai aspek perilaku dan hasil kerja karyawan secara terukur, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kualitas kerja, kerja sama tim, dan inisiatif. Dengan menggunakan skala penilaian tertentu, misalnya skala 1 sampai 5, perusahaan dapat memperoleh gambaran kinerja karyawan yang lebih objektif dan transparan. Penerapan metode ini diharapkan mampu memberikan umpan balik yang lebih efektif, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kinerja karyawan PT Industrial Multi Fan dengan menggunakan metode skala penilaian sebagai upaya menciptakan sistem evaluasi kinerja yang lebih profesional dan mendukung keunggulan kompetitif perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Susilo et al., 2024) kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance diartikan dari hasil kerja seseorang dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai ketika karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Nurastuti et al., 2024) kinerja adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu, yang dibandingkan dengan standar, target atau kriteria yang sudah ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing, demi mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan serta sesuai dengan norma dan etika. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja: 1) Efektivitas dan Efisiensi. 2) Otoritas dan tanggung jawab. 3) Disiplin. 4) Inisiatif .

Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut (Ilhami & Rimantho, 2017) dalam penelitian (Khaeruman et al., 2023) mendefinisikan “Penilaian Kinerja adalah hal yang penting untuk memberikan informasi bisa digunakan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan, Jika tidak ada penilaian kinerja yang lengkap dan kompleks, maka akan sulit untuk mengetahui apakah perusahaan tersebut, sudah mencapai tujuan yang diharapkan atau tidak, serta apakah ada peningkatan kinerja di berbagai aspek setiap tahunnya.

Metode Skala Penilaian

Metode skala penilaian adalah cara mengevaluasi kinerja karyawan dengan memberi penilaian berdasarkan skala angka atau penjelasan tertentu terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kualitas hasil kerja, tingkat keandalan dan sikap dalam bekerja.” (Desler, 2021). Menurut (Rivai & Sagala, 2021) “metode skala penilaian adalah cara mengukur kinerja seseorang di mana penilai memberikan nilai pada beberapa faktor tertentu dengan kinerja pegawai menggunakan skala berjenjang, seperti skala 1 sampai 5.

Langkah-Langkah Metode Skala Penilaian: 1) Membuat indikator dan kriteria penilaian. 2) Menentukan bobot dan skala nilai yang digunakan. 3) Melakukan penilaian kinerja secara berkala. 4) Memproses dan menganalisis hasil penilaian yang telah dilakukan. 5) Memberikan umpan balik serta tindak lanjut agar kinerja meningkat

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dengan pendekatan kuantitatif nonstatistik untuk menganalisis kinerja karyawan menggunakan metode skala penilaian pada PT Industrial Multi Fan. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 30 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik purposive sampling karena terlibat langsung dalam proses penilaian kinerja. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan, dengan instrumen utama berupa kuesioner skala Likert lima tingkat yang mengukur indikator komunikasi, kerja tim, kualitas kerja, inisiatif, dan kepuasan karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif nonstatistik melalui pemberian skor, perhitungan nilai rata-rata, serta pengelompokan hasil ke dalam kategori kinerja sangat baik hingga sangat buruk untuk memberikan gambaran objektif mengenai tingkat kinerja karyawan dan mendukung evaluasi kinerja perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Akhir Penilaian Kinerja Karyawan

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Skala Penilaian.

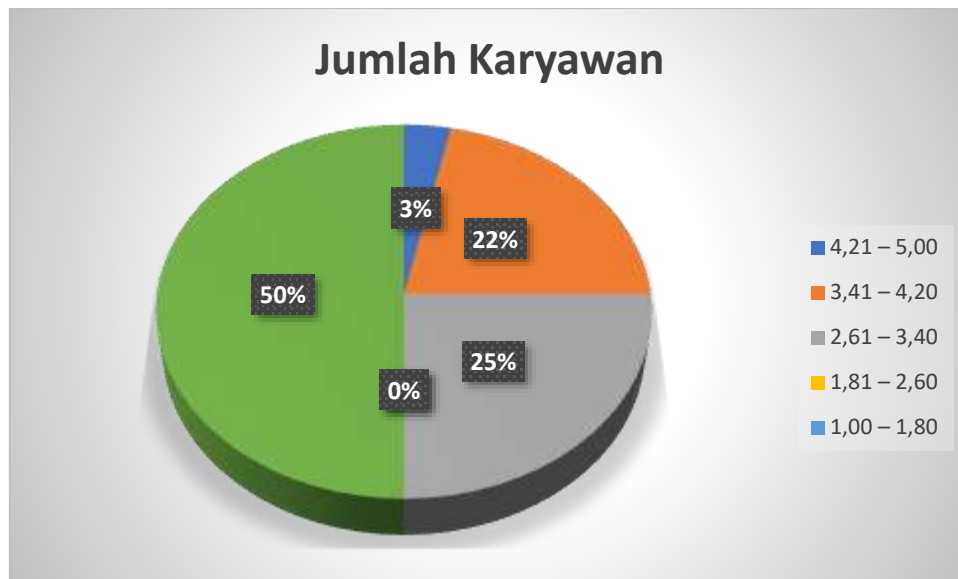
No	Nama	Komunikasi	Kerja Tim	Inisiatif	Kualitas Kerja	Kepuasan Karyawan	Rata-rata	Kesimpulan
1	Agung	3,26	3,26	3,66	3,36	3,53	3,41	Baik
2	Heri	3,43	3,20	3,40	3,60	3,73	3,47	Baik
3	Arkan	3,20	3,10	3,46	3,46	3,56	3,36	Cukup
4	Ferry	3,13	3,16	3,36	3,73	3,70	3,42	Baik
5	Iqbal	3,23	3,26	3,53	3,56	3,76	3,47	Baik
6	Setiono	3,33	3,06	3,53	3,53	3,53	3,40	Cukup
7	Bagus	3,20	3,16	3,66	3,50	3,76	3,46	Baik
8	Gusti	3,30	3,23	3,43	3,43	3,70	3,42	Baik
9	Irawan	3,36	3,20	3,33	3,46	3,66	3,40	Cukup
10	Aditya	3,26	3,10	3,53	3,53	3,56	3,40	Cukup
11	Ahmad	3,36	3,23	3,56	3,56	3,60	3,46	Baik
12	Cahyono	3,17	3,17	3,48	3,31	3,55	3,34	Cukup
13	Sutrisno	3,20	3,06	3,58	3,37	3,55	3,35	Cukup
14	Hermansyah	3,23	3,10	3,56	3,63	3,66	3,44	Baik
15	Aufar	3,24	3,31	3,55	3,58	3,89	3,51	Baik
16	Ardiansyah	3,16	3,23	3,53	3,60	3,66	3,44	Baik
17	Catur	3,06	3,06	3,30	3,43	3,26	3,22	Cukup
18	Samsul	3,00	3,13	3,26	3,10	3,10	3,12	Cukup
19	Agus	3,10	3,20	3,56	3,50	3,56	3,38	Cukup
20	Adam	3,26	3,23	3,46	3,36	3,56	3,37	Cukup
21	Ridho	3,30	3,16	3,53	3,36	3,53	3,38	Cukup
22	Viky	3,16	3,20	3,46	3,43	3,63	3,38	Cukup
23	Ramdhan	3,23	3,23	3,53	3,50	3,63	3,42	Baik
24	Gilang	3,10	3,16	3,50	3,53	3,66	3,39	Cukup
25	Irfan	3,13	3,26	3,60	3,53	3,50	3,40	Cukup
26	Dadan	3,30	3,20	3,53	3,43	3,56	3,40	Cukup
27	Febrianto	4,13	4,00	4,43	4,36	4,13	4,21	Sangat Baik
28	Aulia	3,53	3,56	3,60	3,60	3,83	3,62	Baik
29	Kristina	4,06	4,00	4,26	4,30	4,36	4,20	Baik
30	Rahayu	4,13	4,16	4,33	4,53	4,13	4,26	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Skala Penilaian tersebut diatas, maka dapat dibuat Tabel Distribusi Rata-Rata Rentang Skala Penilaian Karyawan, dimana menunjukkan rentang nilai 4,21-5,00 berjumlah 2 karyawan dengan presentase sebanyak 7%, rentang nilai 3,41-4,20 berjumlah 13 karyawan dengan presentase 43%, dan rentang nilai 2,61-3,40 berjumlah 15 karyawan dengan presentase 50%. Hal ini menunjukkan secara umum kondisi kinerja karyawan terkategori cukup dan baik.

Tabel 2. Distribusi Rata-Rata Rentang Nilai Skala Penilaian Karyawan.

Rentang Nilai	Jumlah Karyawan	Persentase(%)
4,21 – 5,00	2	7%
3,41 – 4,20	13	43%
2,61 – 3,40	15	50%
1,81 – 2,60	0	0%
1,00 – 1,80	0	0%
Total	30	100%

Sumber : Data diolah,2025



Gambar 1. Presentase Rentang Nilai Hasil Skala Penilaian.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini melibatkan 30 responden yang terdiri karyawan. Responden dipilih menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, sehingga setiap bagian dalam perusahaan memiliki kesempatan yang sama untuk terwakili. Tujuan dari penyajian gambaran umum responden adalah untuk memberikan informasi mengenai karakteristik dasar responden yang dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Industrial Multi Fan, penerapan metode Skala Penilaian memiliki dampak yang signifikan dalam penilaian kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan kinerja karyawan berada di tingkat cukup dan baik, dengan kekuatan pada kualitas kerja dan inisiatif, namun masih diperlukan peningkatan dalam komunikasi dan kerja tim. Dari 30 karyawan, 2 karyawan diantaranya berada di kategori sangat baik, 13 karyawan diantaranya berada di kategori baik, dan 15 karyawan lainnya berada di kategori cukup

Dengan demikian, hasil penilaian yang menggunakan metode Skala Penilaian pada PT Industrial Multi Fan bisa menjadi dasar untuk pengambilan keputusan yang tepat terhadap peningkatan budaya kerja kolaboratif, pengembangan Sumber Daya Manusia, dan penguatan penilaian kinerja yang objektif dan terukur.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan metode skala penilaian mampu memberikan gambaran kinerja karyawan yang objektif, terukur, dan mudah dipahami, sehingga membantu perusahaan dalam menilai kinerja secara spesifik serta membandingkan hasil penilaian antarperiode. Hasil penilaian menunjukkan bahwa Febrianto, Kristina, dan Rahayu memiliki kinerja yang baik pada seluruh kriteria dengan nilai rata-rata di atas 4,0, sedangkan 27 karyawan lainnya menunjukkan tingkat kinerja yang relatif lebih rendah dengan nilai rata-rata di bawah 4,0 pada sebagian besar kriteria penilaian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan yang berkelanjutan agar karyawan lebih proaktif dalam menghadapi permasalahan pekerjaan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat kerja sama dan komunikasi antar karyawan melalui kegiatan briefing dan diskusi antar divisi guna meningkatkan koordinasi serta efektivitas kerja. Perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi kinerja secara rutin agar perkembangan kinerja karyawan dapat dipantau secara lebih cepat dan memungkinkan dilakukannya tindak lanjut yang tepat apabila terjadi penurunan kinerja.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad Faisal Hamid, Aviasti, & Dewi Shofi M. (2024). Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia menggunakan Metode Human Resources Scorecard. *Bandung Conference Series: Industrial Engineering Science*, 4(1), 108–117. <https://doi.org/10.29313/bcsies.v4i1.10300>
- BV Achmad. (2022). *Teknik industri*. 5663232.
- Damayanti, P., & Achmad, N. (2024). The Effect Of Communication and Teamwork on Employee Performance PT. Pacific Garment With Job Satisfaction and Work Enthusiasm As Mediating Variables. *Journal of Economic, Business, and Accounting*, 7(6), 9088–9101.
- Darsana. (2023). Kinerja Karyawan Berbasis Organizational Citizenship Behavior Kepribadian dan Budaya Organisasi. *Intelektual Manifes Media*, 2(4), 31–41.
- Hariawan, F., Harwanto, H., & Adi, K. (2021). Design of Employee Performance Appraisal Using the Graphic Rating Scale Method in Learning Resources and Libraries At Pgri *International Journal of ...*, 2021(2), 276–282. <http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/2352%0Ahttps://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/download/2352/1161>

- Hasimi. (2020). Implementasi Program Bantuan Pangan Non Tunai (Bpnt) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 293–311. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i3.2514>
- Hipi, S. I., Jusuf, H., & Flora Ninta Tarigan, S. (2022). Penerapan Metode Rating Scale Sebagai Penilaian Kinerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Islam (RSI) Gorontalo (Application Of The Rating Scale Method As Performance Assessment Of Medical Recording Officers In Hospital Islam (RSI) Gorontalo). *Public Health and Surveillance Review*, 1(1), 11–23. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/phsr/article/view/16413>
- Khaeruman, K., Suflani, S., Mukhlis, A., & Romli, O. (2023). Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 352. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1903>
- Lestari. (2025). *Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Skala Penilaian pada Industri Manufaktur Menengah Lestari (2025)*.
- Meutia, S., Bahri, S., & Ayudia, N. (2022). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Abad Jaya Abadi Sentosa Dengan Metode Analytical Network Process Dan Rating Scale. *Jurnal Seminar Nasional Fakultas Teknik Universitas Malikussaleh*, 646–654.
- Mustofa, F. N., & Azlia, W. (2025). *PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DIVISI PEMASARAN PT HASIL TUNAS CEMERLANG KEDIRI DENGAN PENDEKATAN RATING SCALE PERFORMANCE ASSESSMENT OF MARKETING EMPLOYEES AT PT HASIL TUNAS CEMERLANG KEDIRI THROUGH THE RATING SCALE APPROACH*. 02(08), 795–801.
- 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>
- Nelson, A., & Monica, T. (2023). Penerapan Dan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt Pundi Crane Indonesia. *SWARNA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 50–53. <https://doi.org/10.55681/swarna.v2i1.252>
- Revita et al. (2023). Implementation of Employee Performance Assessment in Polytechnic Kutaraja. *Jurnal Kreasi Rakyat*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.64617/kreyat.v1i1.25-35>
- Roosyidah & Azlia, (2025). (2025). *EVALUASI KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN TEKNIK MELALUI METODE SKALA PENILAIAN DI PT KENCANA ALAM PUTRA* *EMPLOYEE PERFORMANCE EVALUATION IN THE ENGINEERING DEPARTMENT USING THE RATING SCALE METHOD AT PT KENCANA ALAM*. 0(09), 969–977.
- Sadad, W., & Sulistyarini, D. (2025). Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Rating Scaledan Ahp Pada Pt Aziz Jaya Abadi. *Jurnal Rekayasa Sistem Dan Manajemen Industri*, 3(7), 672–679. <https://jrsmi.ub.ac.id/index.php/jrsmi/article/view/230/196>

- Saraswati & Zulkifli. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Fluid Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 929–940. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.516>
- Sugiyono. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Suwanda, N. H., & Rahadi, D. R. (2024). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) pada PT Indomarco Prismatama. *Jurnal Krisnadana*, 3(3), 166–174. <https://doi.org/10.58982/krisnadana.v3i3.621>
- Syahputri, Della, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Urika. (2020). Penilaian Kinerja SDM dengan Pendekatan Human Resource Scorecard. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 74–86.
- Wisnu. (2019). *Teori Organisasi*. 212.
- Yasa, G. W., Syahrir, M., Azwar, M., & Syarifah. (2023). Pengembangan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Sistem Terdistribusi pada CV. Berkat Melimpah dengan Menggunakan Metode Rating Scale Development of Distributed System-Based Employee Performance Appraisal Application at CV. Berkat Melimpah using . *JoMI: Journal of Millennial Informatics*, 1(1), 17.