



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

PROSES PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGUNAKAN *PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM (PMS) DI PT PERTAMINA GAS*



DEVARA JASMINE AMELIA PUTRI

NIM: 2105311101

**POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA**

TUGAS AKHIR

HASIL PRAKTIK KERJA LAPANGAN

Diajukan untuk memenuhi persyaratan Diploma III Politeknik

**PROGRAM STUDI DIPLOMA III ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA**

2024



POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM STUDI DIPLOMA III ADMINISTRASI BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN


Nama : Devara Jasmine Amelia Putri
NIM : 2105311101
Program Studi : Diploma III Administrasi Bisnis
Judul Tugas Akhir : Proses Penilaian Kinerja Menggunakan *Performance Management System* (PMS) di PT Pertamina Gas

Depok, 26 Juli 2024

Pembimbing I

Pembimbing II


Dra., Ni Made Widhi Sugianingsih, M.M
NIP. 196405071992012001


Taufik Akbar., S.E., M.S.M
NIP. 198409132018031001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Niaga




Dr. Dra. Iis Mariam, M.Si.
NIP. 496501311989032001

- Hak Cipta :**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM STUDI DIPLOMA III ADMINISTRASI BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Devara Jasmine Amelia Putri
NIM : 2105311101
Program Studi : Diploma III Administrasi Bisnis
Judul Tugas Akhir : Proses Penilaian Kinerja Menggunakan *Performance Management System* (PMS) di PT Pertamina Gas

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Tim Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) pada Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Jakarta pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 14 Agustus 2024
Waktu : 08.00 – 09.00

Tim Penguji

Ketua Sidang : Dra., Ni Made Widhi Sugianingsih, M.M
NIP 196405071992012001

Penguji 1 : Wahyudi Utomo, S.Sos., M.Si.
NIP 198007112015041001

Penguji 2 : Hafniza Amir, S.Sos., M.Si
NIP 196002261989032001


(.....)

(.....)

(.....)

- Hak Cipta :**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, pennisan karya ilmiah, pennisan laporan, pennisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
 2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT., karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “Proses Penilaian Kinerja Menggunakan *Performance Management System* (PMS) Di PT Pertamina Gas” tepat pada waktu yang ditentukan. Penulisan tugas akhir ini merupakan salah satu syarat kelulusan untuk mendapat gelar D3 Administrasi Bisnis. Maka dalam kesempatan ini, izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan kepada:

1. Dr. Syamsurizal, S.E., M.M, selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta.
2. Dr. Dra. Iis Mariam, M.Si., selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga.
3. Taufik Akbar, S.E., M.S.M., selaku Koordinator Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis.
4. Dra. Ni Made Widhi Sugianingsih, M.M., selaku dosen pembimbing pertama atas bimbingan materi, masukan, arahan dan waktu yang telah diberikan.
5. Taufik Akbar, S.E, M.S.M, selaku dosen pembimbing teknis penulisan tugas akhir yang telah membantu penulis.
6. Ibu Annisa Fitri selaku pembimbing magang yang telah membantu penulis dalam mendapatkan informasi untuk menyusun tugas akhir.
7. Orangtua dan kakak penulis yang selalu mendukung dan mendoakan penulis dalam mengerjakan tugas akhir.
8. Terima kasih kepada Zahra, Rina, Salwa, Eris, Raihan, Bryan, Alfi dan Andika selaku sahabat penulis yang telah menemani masa perkuliahan penulis.
9. Seftia, Lia, Fatimah, Khansa, Nabila, Rani dan Shifa selaku sahabat penulis sejak SMP yang selalu memberikan support dan menyemangati penulis.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir yang telah ditulis ini memiliki kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala bentuk



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

kritik dan saran yang membangun akan penulis terima sebagai bentuk masukan agar dapat menghasilkan tulisan yang lebih baik di kemudian hari.

Demikian tugas akhir ini, semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua yang membutuhkan.

Jakarta, 14 Agustus 2024

Penulis





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , pennisan karya ilmiah, pennisan laporan, pennisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup.....	2
1.3 Tujuan Penulisan.....	2
1.4 Manfaat Penulisan.....	2
1.5 Metode Pengumpulan Data	3
BAB II LANDASAN TEORI.....	4
2.1 Pengertian Proses	4
2.2 Penilaian Kinerja.....	4
2.2.1 Pengertian Penilaian Kinerja	5
2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	5
2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja.....	6
2.3 Pengertian <i>Performance Management System</i>	9
2.3.1 Tujuan <i>Performance Management System</i>	10
2.4 Hambatan Proses Penilaian Kinerja.....	11
BAB III GAMBARAN PERUSAHAAN.....	13
3.1 Profile Perusahaan.....	13
3.2 Logo PT Pertamina Gas	14
3.3 Visi dan Misi PT Pertamina Gas	14
3.4 Struktur Organisasi PT Pertamina Gas	15
3.5 Aktivitas Usaha PT Pertamina Gas	16
BAB IV PEMBAHASAN	17
4.1 Proses Penilaian Kinerja Karyawan PT Pertamina Gas.....	17
4.1.1 Penyusunan Target Kinerja Individu atau <i>Individual Goal Setting</i>	19
4.1.2 Monitoring Kinerja.....	19



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

4.1.3 Penilaian 360 Derajat	20
4.1.4 ABS <i>Evaluator</i>	20
4.1.5 Realisasi Target dan <i>Self Review</i>	20
4.1.6 Sintesis <i>Evaluator</i>	21
4.1.7 Diskusi <i>People Review</i> (Kalibrasi).....	25
4.1.8 Dialog Day	26
4.2 Hambatan dalam Proses Penilaian Kinerja	27
BAB V PENUTUP	29
5.1 Kesimpulan	29
5.2 Saran.....	29
LAMPIRAN	32





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Logo PT Pertamina Gas	14
Gambar 3.2 Struktur Organisasi Divisi Human Capital	15
Gambar 4.1 Diagram Alir Proses Penilaian Kinerja.....	18
Gambar 4.2 Halaman Awal Portal i-Am	21
Gambar 4.3 Halaman Rekapitulasi	22
Gambar 4.4 Membuat Kelompok Penilaian	22
Gambar 4.5 Sinkronisasi Realisasi KPI.....	23
Gambar 4.6 Membuat Kelompok Penilaian	24
Gambar 4.7 Memilih Tipe Kelompok Penilaian.....	24
Gambar 4.8 Status Approval Kelompok Penilaian.....	25





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Daftar Pertanyaan Wawancara.....	32
Lampiran 2: Struktur Organisasi PT Pertamina Gas	33
Lampiran 3: Hasil Rating Penilaian Kinerja Karyawan PT Pertamina Gas	34





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan memiliki tujuan dalam menjalankan kegiatannya, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya berjalan sesuai harapan dan berhasil mencapai visi serta misi, diperlukan karyawan yang berkualitas. Kualitas karyawan dapat dilihat dari kinerjanya. Apabila kinerja karyawan tinggi, hal tersebut akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk mengetahui kualitas kerja karyawan adalah melalui penilaian kinerja.

Penilaian kinerja memberikan gambaran terkait kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Proses penilaian kinerja yang efektif dapat membantu perusahaan mengidentifikasi karyawan yang berkinerja baik dan yang perlu ditingkatkan. Penilaian kinerja juga bermanfaat untuk perusahaan karena dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan perencanaan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan. Perusahaan perlu memiliki sistem penilaian kinerja yang efektif guna memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki dapat memberikan kontribusi maksimal. Dengan dilakukannya penilaian kinerja juga membantu perusahaan dalam memberikan *reward*, *punishment* dan juga *feedback* bagi karyawan dan membantu perusahaan untuk mengidentifikasi bidang pelatihan dan mengembangkan potensi karir karyawan. Dengan penilaian kinerja juga dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. PT Pertamina Gas dalam melakukan penilaian kinerja menerapkan *Performance Management System* (PMS) dalam penilaiannya. PMS dirancang untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan performa karyawan dalam mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan. PMS digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dengan meningkatkan kinerja individu karyawan terlebih dahulu.

PT Pertamina Gas menghadapi tantangan yang kompleks dalam mengelola kinerja karyawan yang tersebar di berbagai unit bisnis. Oleh karena itu, proses



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

penilaian kinerja perlu dilakukan agar dapat memberikan umpan balik terhadap penyesuaian kinerja yang dapat dilakukan. Dengan memberikan umpan balik yang positif karyawan akan merasa dihargai hasil kerjanya dan mengetahui apa yang perlu ditingkatkan sehingga karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana proses penilaian kinerja karyawan pada PT Pertamina Gas dengan melakukan penelitian dan membuat laporan tugas akhir berjudul “**Proses Penilaian Kinerja Karyawan melalui *Performance Management System* Pada PT Pertamina Gas**”.

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat ditentukan ruang lingkup sebagai berikut:

- a. Proses penilaian kinerja karyawan pada PT Pertamina Gas melalui *Performance Management System*.
- b. Hambatan penilaian kinerja karyawan melalui *Performance Management System* pada PT Pertamina Gas.

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan dari laporan tugas akhir yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Menjelaskan proses dari penilaian kinerja karyawan menggunakan *Performance Management System* pada PT Pertamina Gas.
- b. Menjelaskan hambatan penilaian kinerja karyawan pada PT Pertamina Gas.

1.4 Manfaat Penulisan

Manfaat penulisan laporan tugas akhir ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak. Bagi Penulis, sebagai sarana penerapan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki serta mengembangkan dan menambah wawasan terkait penilaian kinerja karyawan. Bagi Perusahaan, sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan pada proses penilaian kinerja. Bagi Ilmu Pengetahuan, sebagai

sarana fasilitas pembelajaran agar dapat menambah pengetahuan terkait penilaian kinerja karyawan.

1.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan pada laporan tugas akhir ini, sebagai berikut:

a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara dengan mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan penilaian kinerja kepada narasumber.

b. Dokumentasi

Penulis mengumpulkan dokumen dan informasi tertulis yang berkaitan dengan penilaian kinerja pada PT Pertamina Gas.

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Proses Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan *Performance Management System* (PMS) pada PT Pertamina Gas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Proses penilaian kinerja karyawan pada PT Pertamina Gas sesuai dengan TKO No, B05-007-K20100-2022-S9 tentang Pengelolaan Kinerja Individu Pekerja yang bertujuan untuk memotivasi pekerja dengan memberikan penilaian berdasarkan pencapaian sasaran kerja untuk mendorong *high performing organization*. Proses Penilaian Kinerja Menggunakan *Performance Management System* (PMS) di PT Pertamina Gas memiliki 8 tahapan yaitu: Penyusunan Target Kinerja Individu atau *Individual Goal Setting*, *Monitoring* Kinerja, Penilaian 360 Derajat, *ABS Evaluator*, Realisasi Target dan *Self Review*, *Diskusi People Review* (Kalibrasi) dan *Dialog Day*. Dalam pelaksanaannya proses yang dilakukan sudah sesuai dengan teori yang ada dan sudah diimplementasikan dengan baik. Hasil tindak lanjut dari penilaian kinerja akhir tahun digunakan sebagai input atau bahan pertimbangan untuk menentukan rencana pengembangan karyawan di periode berikutnya.
- b. Hambatan yang terjadi dalam proses penilaian kinerja adalah kompleksitas dalam menentukan target kinerja yang menyebabkan karyawan tidak memahami secara jelas target yang akan dinilai serta penilaian yang subjektif dari penilai dan *self-review* tidak akurat.

5.2 Saran

Untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam proses penilaian kinerja, penulis menyarankan agar Perusahaan bisa memberikan wawasan terkait target kinerja yang akan dinilai, memberikan panduan untuk para penilai agar tidak terjadi bias penilaian dan memberikan pelatihan kepada karyawan terkait pelaksanaan *self-review* yang tepat dan efektif.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan: Vol. II* (Nomor 1).
- Akbar, T. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). *Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchore Rating Scale dan Management by Objectives (STUDI KASUS PADA PT QWORDS COMPANY INTERNATIONAL)*.
- Gustiawan, H. (2019). Prototipe Penilaian Kinerja Tenaga Ahli PT Inacon Luhur Pertiwi Dengan Pendekatan Adaptive Neuro Fuzzy Inference System (ANFIS). *Jurnal Teknologi Informatika & Komputer*.
- Heksarini, A. (2020). *Konsep Penilaian Kinerja*.
- Harahap, A., & Perdana, S. (2021). *Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) Dan Management By Objectives (MBO) Di CV BRILLIANT*.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM: untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Sugijono. (2015). *PENILAIAN KINERJA DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Waliamin, J. (2020). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Pangrango 2 Bogor*.
- Wardhana, A., & Puspita Sari, A. (2023). *MANAJEMEN KINERJA (KONSEP, TEORI, DAN PENERAPANNYA)*.
- Widjaja, R. P. A. (2018). *Perancangan Performance Management System Divisi Purchase dengan Balance Score Card Framework dan Strategy MAP Perancangan Performance Management System Divisi Purchase dengan Balance Score Card Framework*

dan Strategy MAP (Studi Kasus Rumah Sakit Bersalin X di Pacitan).



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan Laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan Laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

LAMPIRAN

Lampiran 1:

Daftar Pertanyaan Wawancara

Narasumber : Ibu Annisa Fitri

Jabatan : *Analyst People Management*

1. Bagaimana pelaksanaan Proses Penilaian Kinerja pada PT Pertamina Gas?
2. Siapa yang berwenang untuk melaksanakan penilaian kinerja karyawan?
3. Apakah tujuan dari dilakukannya Penilaian Kinerja di PT Pertamina Gas?
4. Berapa kali dilaksanakan dalam satu tahun Penilaian Kinerja di PT Pertamina Gas?
5. Apa hambatan dalam melaksanakan Penilaian Kinerja di PT Pertamina Gas?



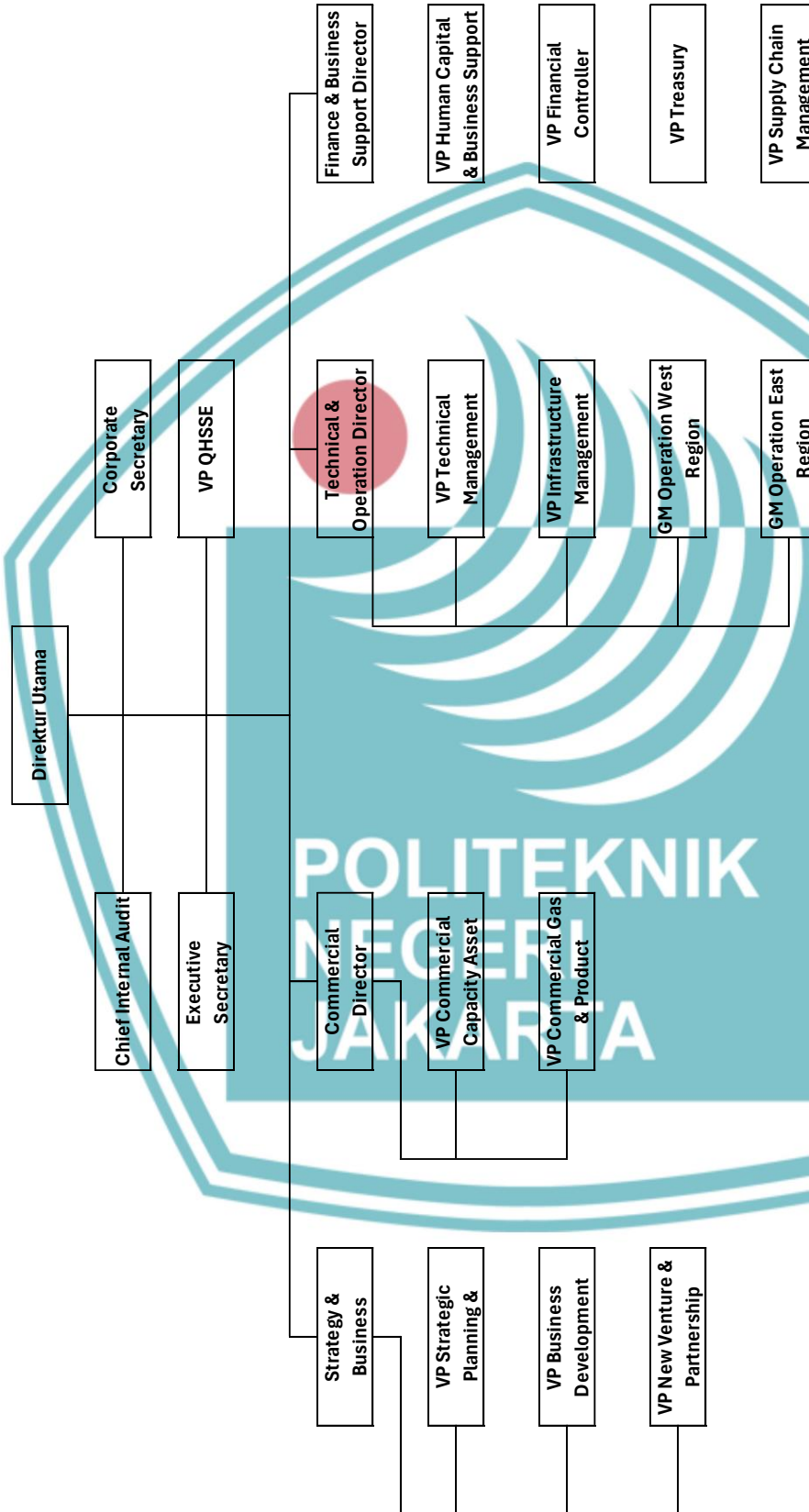
POLITEKNIK
NEGERI
JAKARTA



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

- Hak Cipta :**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 2 Struktur Organisasi PT Pertamina Gas



Sumber: Data diolah (2024)

Lampiran 3: Dokumen Hasil Rating Penilaian Kinerja Karyawan PT Pertamina Gas



Sumber: PT Pertamina Gas, *website app.poffice.pertamina.com*