

Volume 3 Nomer 2, Mei 2025

UPAYA PENINGKATAN KINERJA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KEBUMEN  
**Agus Junaidi.S , Uswatun Chasanah, Achmad Tjahjono**

EVALUASI KINERJA BAGIAN KEPANITERAAN PENGADILAN AGAMA BANTUL  
**Ahmad Rifqi, Wahyu Purwanto, Suhartono Suhartono**

EVALUASI KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK DI WILAYAH KECAMATAN MAGELANG SELATAN  
**Dwika Rastrasila, Meidi Syaflan, Sulastiningsih Sulastiningsih**

UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PERSONEL DALAM PENATAUSAHAAN BARANG MILIK NEGARA (BMN) MELALUI PENGGUNAAN APLIKASI SIMAK-BMN DI AKADEMI MILITER MAGELANG  
**Eka Wahyudianta, Nur Widiastuti**

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL AKADEMI MILITER  
**Erwin Djatniko, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Sofiati Sofiati**

UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MR. DIY YOGYAKARTA  
**Jeffri Vover Situmeang, Muda Setia Hamid, Zulkifli Zulkifli**

ANALISIS KINERJA PERANGKAT DESA PADA BIDANG PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI DESA KOROWELANG KECAMATAN KUTOWINANGUN KABUPATEN KEBUMEN  
**Muhamad Haryanto, Jazuli Akhmad**

UPAYA PENINGKATAN KEPATUHAN TENAGA KESEHATAN DALAM RANGKA PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN INFEKSI (PPI) DI PUSKESMAS CANDIROTO KABUPATEN TEMANGGUNG  
**Rohedy Kartiko Junianto, Priyastiwati Priyastiwati, Muhammad Subkhan**

EVALUASI PENGELOLAAN DANA BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH(Studi di SDN 1 Sadangkulon Kec. Sadang Kab. Kebumen Tahun 2020)  
**Sarip Hidayat, Mohamad Mahsun, Ary Sutrischastini**

ANALISIS KINERJA PERAWAT RUANG ISOLASI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PADA PASIEN  
**Sarwidi Sarwidi, Suci Utami Wikaningtyas**

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF TERHADAP PEMBENTUKAN KARAKTER DIMEDIASI DISIPLIN TARUNA AKMIL MAGELANG  
**Yulia Indriawati, Muhammad Mathori**

## Vol. 3 No. 2 (2025): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrima.v3i2>

Published: 2025-05-08

### Articles

- UPAYA PENINGKATAN KINERJA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KEBUMEN**  
Agus Junaidi.S , Uswatun Chasanah, Achmad Tjahjono 171 – 193  
[pdf](#)
- EVALUASI KINERJA BAGIAN KEPANITERAAN PENGADILAN AGAMA BANTUL**  
Ahmad Rifqi, Wahyu Purwanto, Suhartono Suhartono 194 - 210  
[pdf](#)
- EVALUASI KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DALAM UPAYA MENINGKATKAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK DI WILAYAH KECAMATAN MAGELANG SELATAN**  
Dwika Rastrasila, Meidi Syaflan, Sulastiningsih Sulastiningsih 211 – 231  
[pdf](#)
- UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PERSONEL DALAM PENATAUSAHAAN BARANG MILIK NEGARA (BMN) MELALUI PENGGUNAAN APLIKASI SIMAK-BMN DI AKADEMI MILITER MAGELANG**  
Eka Wahyudianta, Nur Widiastuti 232 – 252  
[pdf](#)
- PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL AKADEMI MILITER**  
Erwin Djatniko, Muhammad Awal Satrio Nugroho, Sofiati Sofiati 253 - 282  
[pdf](#)
- UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MR. DIY YOGYAKARTA**  
Jeffri Vover Situmeang, Muda Setia Hamid, Zulkifii Zulkifii 283 - 301  
[pdf](#)
- ANALISIS KINERJA PERANGKAT DESA PADA BIDANG PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI DESA KOROWELANG KECAMATAN KUTOWINANGUN KABUPATEN KEBUMEN**  
Muhamad Haryanto, Jazuli Akhmad 302 - 314  
[pdf](#)
- UPAYA PENINGKATAN KEPATUHAN TENAGA KESEHATAN DALAM RANGKA PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN INFEKSI (PPI) DI PUSKESMAS CANDIROTO KABUPATEN TEMANGGUNG**  
Rohedy Kartiko Junianto, Priyastwi Priyastwi, Muhammad Subkhan 315 - 330  
[pdf](#)
- EVALUASI PENGELOLAAN DANA BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH**  
(Studi di SDN 1 Sadangkulon Kec. Sadang Kab. Kebumen Tahun 2020)  
Sarip Hidayat, Mohamad Mahsun, Ary Sutrischastini 331 - 346  
[pdf](#)
- ANALISIS KINERJA PERAWAT RUANG ISOLASI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PADA PASIEN**  
Sarwidi Sarwidi, Suci Utami Wikaningtyas 347 - 373  
[pdf](#)
- PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF TERHADAP PEMBENTUKAN KARAKTER DIMEDIASI DISIPLIN TARUNA AKMIL MAGELANG**  
Yulia Indriawati, Muhammad Mathori 374 - 396  
[pdf](#)

### Make a Submission

### INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

### EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

### ARTICLE TEMPLATE



### ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



### TOOLS

zotero

Mendeley

### INDEXING LIST



Support By



### VISITORS

00017820

## **UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MR. DIY YOGYAKARTA**

**Jeffri Vower Situmeang (MR. DIY Yogyakarta)<sup>1</sup>**  
**Muda Setia Hamid (STIE WW)<sup>2</sup>**  
**Zulkifli (STIE WW)<sup>3</sup>**

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penyebab kinerja karyawan di MR. DIY Yogyakarta belum optimal dan untuk merumuskan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan MR. DIY Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan dalam tesis ini menggunakan metode kualitatif. Subjek Penelitian adalah 4 orang karyawan di MR. DIY Yogyakarta yang akan diwawancarai. Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah tentang upaya peningkatan kinerja karyawan MR. DIY Yogyakarta. Analisis Data dalam penelitian ini berpedoman kepada model analisis interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga hal utama yaitu : 1) Reduksi data; 2) Penyajian data; 3) Penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menyampaikan bahwa penyebab Kinerja karyawan di MR. DIY Yogyakarta masih belum optimal karena kemampuan pegawai yang masih perlu ditingkatkan, motivasi Kerja yang kurang, tingkat keluar-masuk pegawai (*turn over*) yang tinggi, dan remunerasi yang kurang. Upaya untuk meningkatkan Kinerja karyawan di MR. DIY Yogyakarta adalah dengan Pelatihan (*training*) yang diselenggarakan oleh MR. DIY secara rutin, pemberian *incentive* atas diberikan perusahaan sesuai dengan *performance* kinerja karyawan, menjaga tingkat ketersediaan barang dengan melakukan *stock take* secara berkala dan Supervisi berkala yang dilakukan oleh ABM, BM, DM, dan AM

Kata kunci: Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*The aim of this research is to determine the causes of employee performance at MR. DIY Yogyakarta is not yet optimal and to formulate efforts to improve the performance of MR employees. DIY Yogyakarta. The research conducted in this thesis uses qualitative methods. Research subjects were 4 employees at MR. DIY Yogyakarta who will be interviewed. The research object in this study is about efforts to improve the performance of MR employees. DIY Yogyakarta. Data analysis in this research is guided by Miles and Huberman's interactive analysis model which consists of three main things, namely: 1) Data reduction; 2) Presentation of data; 3) Drawing conclusions. The research results show that the cause of employee performance at MR. DIY Yogyakarta is still not optimal because employee capabilities still need to be improved, lack of work motivation, high employee turnover (*turn over*), and insufficient remuneration. Efforts to improve employee performance at MR. DIY Yogyakarta is a training held by MR. DIY regularly, providing incentives given by the company*

*according to employee performance, maintaining the level of availability of goods by carrying out regular stock takes and regular supervision carried out by ABM, BM, DM, and AM.*

*Keywords: Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu perusahaan ini dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti kinerja yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan kinerja organisasi adalah mencoba untuk mengubah keahlian, pengetahuan, nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Robbins (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. Semakin tinggi tingkat penerimaan para karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, semakin kuat budaya organisasinya. Akan tetapi, budaya kuat juga memiliki kelemahan yaitu budaya organisasi yang kuat cenderung menghambat para karyawan untuk berani mencoba cara-cara baru, terutama dalam menghadapi situasi yang berubah cepat. Dalam hal ini jelaslah bahwa budaya yang tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memahami nilai-nilai yang ada dalam organisasinya, maka akan mempengaruhi bagaimana kerjanya.

Perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia saat ini yang semakin cepat dan pesat berakibat juga pada perubahan kinerja, sehingga organisasi dituntut untuk mempunyai kinerja yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis, termasuk dari MR. DIY Yogyakarta. Dalam arti bahwa kinerja yang tertanam dalam MR. DIY Yogyakarta menjadikan titik utama gerak organisasi sehingga diharapkan karyawan mampu lebih meningkatkan usahanya dengan selalu mengedepankan karyawannya untuk bisa bekerja profesional.

MR.DIY membuka toko pertamanya di Jalan Tuanku Abdul Rahman pada Juli 2005 dan sekarang telah berkembang menjadi toko perlengkapan rumah terbesar di Malaysia, Singapura, Thailand, Brunei, Indonesia, Filipina, dan Cambodia. Sebagian besar toko MR.DIY memiliki luas sekitar dengan total 1000 meter persegi, memberikan pengalaman berbelanja keluarga yang nyaman dan berbeda. MR.DIY melayani lebih dari 188 juta pelanggan setiap tahun di seluruh toko di Asia.Semua toko MR.DIY dikelola secara langsung dan bekerja sama dengan ritel besar dan pemilik mal. MR.DIY juga bekerja sama dengan Aeon, ITC Group, Pakuwon, Lippo Group, Ramayana, dan Citimall.MR.DIY memiliki sepuluh kategori - Perkakas, Alat Rumah Tangga, Listrik, Perabotan, Aksesori Mobil, Alat Tulis & Olahraga, Mainan, Hadiah, Komputer & Aksesori HP, dan Perhiasan & Kosmetik di setiap toko, MR.DIY menawarkan beragam pilihan lebih dari 18,000 jenis produk dengan beberapa harga termurah di pasaran.MR. DIY di Yogyakarta berada di 6 lokasi yaitu Galeria Mall Jogja, Mal Malioboro, Lippo Mall Jogja, dan Ruko Tegalrejo Yogyakarta. (<https://www.mrdiy.com/>)

Karyawan MR.DIY Yogyakarta berupaya bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing, namun berdasarkan studi pendahuluan Kinerja karyawan yang tumbuh dalam MR. DIY Yogyakarta belum optimal karena masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki *skill* yang cukup apabila ditinjau dari tingkat pendidikan karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Data Pendidikan Karyawan

No	Karyawan	Jumlah	Pendidikan
1	Kepala Cabang	1	S1
2	Supervisor	4	S1
4	Tenaga Administrasi	8	SMA
5	Tenaga Logistik	24	SMA
6	Pramuniaga	32	SMA
Jumlah Total Karyawan		69	

Sumber: Adm MR. DIY cabang Yogyakarta, 2023

Tabel diatas menunjukkan tingkat pendidikan karyawan masih perlu ditambah karenabelum memiliki *skill* yang cukup, terkadang karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu penyelesaian suatu pekerjaan atau dengan istilah *alon-alon asal kelakon*, performa pegawai kurang, kurang bersemangat serta performa gaji mengikuti standar pemerintah sehingga menyebabkan performa karyawan kurang baik

Disisi lain bentuk kinerja yang muncul diharapkan bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif,tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yaitu pencapaian target penjualan dan kepuasan konsumen. Berikut ini tabel 1.2 menunjukkan data persentase penjualan selama bulan Juni 2022- Juli 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.2  
Data Persentase Sales bulan Juni 2022- Juli 2023

No	Bulan	Target	Capaian (Achieve)
1	Agustus 2022	100%	76%
2	September 2022	100%	69%
3	Oktober 2022	100%	78%
4	November 2022	100%	72%
5	Desember 2022	100%	97%
6	Januari 2023	100%	82%
7	Februari 2023	100%	85%
8	Maret 2023	100%	77%
9	April 2023	100%	82%
10	Mei 2023	100%	116%
11	Juni 2023	100%	81%
12	Juli 2023	100%	79%

Sumber: Adm MR. DIY cabang Yogyakarta, 2023

Dari data di atas diketahui bahwa penjualan MR.DIY cabang Yogyakarta belum dapat mencapai target setiap bulannya, baru 1 satu kali dalam hitungan periode 12 bulan yaitu pada bulan Mei 2023. Adapun sisa bulan dalam periode Agustus 2022–Juli 2023 terlihat belum *achieve*. maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada MR. DIY Yogyakarta. Sehubungan dengan beberapa hal di atas, maka penelitian ini memfokuskan pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian judul penelitian ini adalah “Upaya Peningkatan Peningkatan Kinerja Karyawan MR. DIY Yogyakarta.”

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasanya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. (Hasibuan, 2018)

Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah

memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

### **Karyawan**

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Dari definisi tersebut maka yang dimaksud tenaga kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (15 hingga 64 tahun) atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang akan mereka produksi sendiri dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Menurut Hasibuan (2002) karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

### **Kinerja**

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja sebagai gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010).

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2015).

Menurut Dessler, (2017), Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2012).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2015).

Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian yang dilakukan dalam tesis ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berdasarkan temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau melalui bentuk hitungan lainnya (Sugiyono, 2018).

Analisis yang digunakan bersifat induktif, bergerak dari kenyataan, masalah dan fenomena yang ada dalam teori hanya sebagai alat bantu untuk memahami realita yang ada. Penelitian ini bertujuan menggambarkan, menguraikan dan menganalisis upaya peningkatan Kinerja Karyawan MR. DIY Yogyakarta. Irawan (2016) menjelaskan instrumen pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang sering digunakan adalah melalui wawancara mendalam, studi dokumentasi dan observasi langsung terhadap obyek penelitian.

### **Definisi Operasional**

1. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas (Rivai dan Basri, 2015).
2. Menurut Mulyadi (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

### **Subyek dan Obyek Penelitian**

Subjek Penelitian adalah 4 orang karyawan di MR. DIY Yogyakarta yang akan diwawancarai, mereka adalah:

1. 1 orang Supervisor
2. 1 orang Asisten supervisor
3. 1 orang tenaga administrasi
4. 1 orang pramuniaga toko

Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah tentang upaya peningkatan kinerja karyawan MR. DIY Yogyakarta.

### **Sumber Data**

Sumber data utama dalam penulisan kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Namun untuk melengkapi data penulisan dibutuhkan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder sebagai berikut:

#### **1. Sumber Data Primer**

Menurut Sugiyono (2018) sumber data primer adalah responden atau subjek penelitian langsung, sehingga peneliti dapat mengamati dan menuliskan jawaban secara langsung pada objek penelitian. Data primer bersifat utama, sehingga keberadaannya sangat penting untuk memecahkan rumusan masalah. Data primer adalah data yang dapat diperoleh dengan berbagai cara, misalnya melalui observasi dan wawancara langsung.

#### **2. Sumber Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2018), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diterima oleh pengumpul data, bisa melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer. Data sekunder juga bersifat kurang spesifik dan tidak punya kontrol dalam penelitian yang dibuat. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen dan studi pustaka.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan

Dalam penulisan kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer maupun sekunder, dan teknik pengumpulan data pada observasi, wawancara, kepustakaan dan dokumentasi. Penulisan ini merupakan penelitian lapangan untuk memperoleh data, oleh karena itu penulis menggunakan beberapa metode diantaranya:

### 1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018), 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

Dalam penelitian ini dilakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan. Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi adalah ruang atau tempat, pelaku, kegiatan, peristiwa atau kejadian, dan waktu. Bentuk dari observasi yang dapat digunakan dalam penelitian kualitatif yaitu observasi partisipasi.

### 2. Wawancara

Menurut Sugiyono, (2018), wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu. Teknik pengumpulan data tersebut termasuk ke dalam metode langsung yang digunakan untuk mengukur sikap bahasa. Metode langsung adalah metode yang digunakan dalam pengukuran sikap bahasa dengan mengajukan pertanyaan dalam wawancara, kepada 4 orang karyawan di MR. DIY Yogyakarta.

### 3. Dokumentasi

Dalam melaksanakan metode dokumentasi, penulis menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, dokumen, peraturan-peraturan, catatan harian dan sebagainya. Dokumentasi ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat praktek kerja lapangan/instansi, meliputi buku-buku relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, dan data yang relevan dengan sasaran.

### 4. Metode Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2018), studi pustaka adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan data pustaka berupa, contoh artikel, jurnal dan buku ilmiah.

## **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Instrumen sebagai alat bantu dalam menggunakan metode pengumpulan data merupakan sarana yang dapat diwujudkan dalam benda. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah pedoman wawancara.

## Metode Analisis Data

Analisis Data dalam penelitian ini berpedoman kepada model analisis interaktif Miles dan Huberman (1992) dalam Sugiyono (2011). Model interaktif ini terdiri dari tiga hal utama yaitu : 1) Reduksi data; 2) Penyajian data; 3) Penarikan kesimpulan.

### 1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan (Miles dan Huberman, 1992).

### 2. Penyajian Data

Pada tahap ini, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi, tabel, dan visualisasi yang dapat membantu peneliti dalam memahami pola hubungan antara variabel yang diteliti. Penyajian data bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai bagaimana faktor-faktor tertentu mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana strategi peningkatan dapat diterapkan secara efektif.

Dalam penelitian ini, hasil wawancara dengan empat karyawan MR. DIY Yogyakarta disajikan dalam bentuk kategori tematik, seperti:

- a. Faktor penyebab kinerja belum optimal adalah motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, turnover dan remunerasi.
- b. Strategi peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pelatihan, insentif, supervisi berkala dan jenjang karir.
- c. Evaluasi dampak strategi terhadap efektivitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Penyajian data yang sistematis ini membantu peneliti dalam mengidentifikasi pola hubungan antara variabel sehingga dapat dibuat simpulan yang lebih akurat.

### 3. Menarik simpulan atau verifikasi

Langkah terakhir dalam analisis Miles dan Huberman adalah penarikan simpulan berdasarkan temuan penelitian dan verifikasi melalui refleksi terhadap data yang telah dikumpulkan. Verifikasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, serta data sekunder lainnya untuk memastikan bahwa simpulan yang diambil didukung oleh bukti yang kuat dan dapat diandalkan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Kinerja karyawan di MR. DIY Yogyakarta belum optimal

Brand MR.DIY didesain dan diproduksi untuk membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tiap produk yang dibuat dirancang agar tetap terjaga kualitasnya dengan harga yang terjangkau dan sesuai untuk semua kalangan. Seperti moto MR. DIY, '*Always Low Prices*', Brand MR.DIY adalah yang paling baik dari semua pilihan produk per tiap kategori. Mulai dari alat rumah tangga, peralatan listrik, perkakas, alat tulis, alat olahraga sampai aksesoris mobil.

MR. DIY juga bekerja sama dengan partner terpilih untuk selalu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar keamanan konsumen dalam taraf global. Brand MR.DIY akan selalu menjalankan komitmen demi kebutuhan konsumen dengan terus memproduksi barang-barang yang berkualitas dan ramah di kantong. MR. DIY di Yogyakarta terdapat di beberapa lokasi yaitu:

- a. Ruko Sutoyo Mantrijeron di Jl. Mayjend Sutoyo No. 68, RW 08, Mantrijeron, Kec. Mantrijeron, Kota Yogyakarta, 55143
- b. Ruko Tegalrejo Yogyakarta di Jl. Magelang No. 57-65, Kricak, Kec. Tegalrejo, Yogyakarta 55242
- c. Mal Malioboro Lantai 1, Unit X-L1-12-13 Jl. Malioboro No. 52 - 58, Suryatmajan Danurejan, 55271
- d. Lippo Plaza Jogja Lt. 1, Unit AE05, Jl. Laksda Adisucipto No.32-34, Demangan, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, 55221
- e. Galeria Mall Lt. 3 Unit 12A-13, Jl. Jend. Sudirman No.99-101, Terban, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, 55223
- f. Jalan Kaliurang St, Manggung, Caturtunggal, Sleman, 55281

MR. DIY Yogyakarta terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya, namun kinerja karyawan ternyata masih belum optimal apabila ditinjau dari:

- a. Kemampuan (*ability*)

Perusahaan MR DIY selalu memperhatikan kemampuan atau *ability* karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan memberikan grade sesuai *performance* kinerja karyawan yang dimana setiap individu atau *performance* secara keseluruhan dari toko dinilai dengan penilaian sesuai dengan grade, untuk grade yang diberikan perusahaan itu sendiri yaitu grade A, grade B, dan grade C penilaian yang dimaksud tersebut yaitu penilaian dengan cara kerapihan toko, standar *display, customer service* dan *performance*. Dan hasil penilaian untuk cabang MR.DIY Yogyakarta:

- 1) 2 toko di Lipo Plaza dan Galeria Mall, tidak mendukung untuk menjual sehingga masuk kategori grade C

- 2) Toko Malioboro Mall ditutup per 21 Agustus 2023
- 3) Ruko XTRY Tegalrojo ramai sehingga masuk kategori grade A
- 4) Ruko XRON ramai sehingga masuk kategori grade A
- 5) Ruko XSLE Sleman terdapat lampu merah panjang, konsumen kesulitan ke toko sehingga masuk kategori grade C

Kemudian berdasarkan tingkat Pendidikan, karyawan MR DIY Cabang Yogyakarta terdiri atas:

- 1) Supervisor dan Asst. Supervisor memiliki *background* pendidikan S1
- 2) Promotor, Kasir, *Store boy* memiliki *background* pendidikan SMA/SMK

Tentunya pendidikan berpengaruh terhadap performa kerja, pembagian kerja dan kinerja masing-masing divisi yang belum merata dilakukan padahal semestinya dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

#### b. Motivasi

Karyawan merupakan sumber daya yang sangatlah penting bagi sebuah perusahaan, dengan adanya karyawan tentunya akan mempermudah jalankan kegiatan perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, seorang karyawan memerlukan sebuah dorongan yang dinamakan motivasi.

Motivasi kerja karyawan MR. DIY cabang Yogyakarta, terus ditingkatkan salah satunya dengan motivasi dimana semua karyawan termasuk karyawan kontrak berhak mendapatkan insentif sales mulai bulan ke-4 yang dimana pemberian insentif tersebut yaitu dengan mencapai sales target yang diberikan perusahaan kepada toko itu sendiri.

Insentif yang dimaksud diberikan satu sebulan sesudah mencapai target *took*, yang dimana terkadang pemberian insentif diberikan setelah dua sampai tiga bulan berikutnya dikarenakan terjadinya kurang komunikasi atas penilaian yang diberikan untuk toko tersebut sehingga terjadinya penundaan pemberian insentif.

Sesuai dengan kebijakan terhadap pemberian insentif yang diberikan dengan sesuai kriteria kinerja karyawan bisa menurun dikarenakan pemberian insentif ini dinilai dengan penilaian keseluruhan toko untuk tetapi penilaian individu karyawan akan di evaluasi sehingga bisa mengakibatkan pemberian insentif bisa berbeda nominal antar karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga bisa mengakibatkan motivasi karyawan bisa juga menurun.

Motivasi yang diberikan dimana ketika penilaian insentif tersebut sudah diberikan kepada karyawan agar karyawan tersebut bisa memberikan semangat lagi dalam menjalankan aktivitas pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan. contohnya dengan menjaga kerapihan toko dengan konsisten, menjalankan *standard display*, dan *customer service* yang diberikan sangat

baik sehingga memberikan motivasi kepada karyawan juga sangat dibutuhkan tidak hanya untuk mengevaluasi sales taget yang tidak tercapai. Berikut ini adalah data Data Level Insentif MR DIY Cabang Yogyakarta:

**Tabel 4.1**  
**Data Level Insentif MR DIY Cabang Yogyakarta**

Level	Target	Insentif
1	100%	1,2%
2	100%	1.4%
3	100%	1,6%
4	100%	1,6%+ Dinner

Sumber: Admin MR. DIY Yogyakarta, 2023

Dari data di atas diketahui bahwa apabila karyawan mampu mencapai target penjualan akan diberikan insentif dengan kisaran 1,2 % sampai dengan 1,6% sebagai bagian dari upaya memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Kemudian wujud motivasi kepada pegawai yang telah mencapai grade tertentu akan diberikan insentif yang dibagikan sebagai berikut:

**Tabel 4.2.**  
**Data Penilaian Kriteria Insentif MR DIY Cabang**

Grade	Kriteria	Insentif
Grade A	Kerapihan toko	15%
Grade B	Standar Display	10%
Grade C	Customer Service	5%

Sumber: Admin MR. DIY Yogyakarta, 2023

Dari data di atas diketahui bahwa insentif yang diberikan kepada masing-masing toko untuk dibagikan pada karyawannya apabila mendapat kategori grade A dengan kriteria grade C dan B terpenuhi ditambah kerapihan toko sebesar 15%, kemudian grade B dengan kriteria grade C ditambah standar display sebesar 10% dan grade C dengan kriteria customer service yang baik terpenuhi sebesar 5%.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan Supervisor dikatakan bahwa kinerja karyawan di MR. DIY Yogyakarta masih belum optimal seperti pernyataan beliau sebagai berikut:

*“kinerja kurang optimal disebabkan beberapa kendala yang merupakan suatu hal yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan. Kendala-kendala dalam mencapai tujuan perusahaan ini seperti tingkat pendidikan yang tentunya mempengaruhi kemampuan pegawai masih rendah, sementara pengaruh lingkungan kerja dalam membina karyawan dengan memberikan keterampilan melalui pelatihan yang sering kali tidak diikuti karyawan dengan alasan sakit.”*

Asisten Supervisor menyampaikan:

*“Kendalanya beberapa karyawan memiliki budaya kerja alon-alon asal kelakon, performa pegawai kurang, kurang bersemangat yang terkadang menghambat kinerja karyawan yang lain dan terselesainya target pekerjaan sehingga perlu selalu dimotivasi.”*

Tenaga Administrasi menyampaikan:

*“kurang optimalnya di semangat kerja karyawan padahal sudah ada motivasi yang berbentuk insentif namun masih dirasa kurang sehingga tingkat keluar-masuk pegawai (turn over) yang tinggi.”*

Pramuniaga toko menyampaikan:

*“kemampuan karyawan masih perlu ditambah terutama mengenai customer service serta kemampuan untuk mencapai target penjualan, namun ada baiknya Remunerasi berupa insentif ditambah sehingga dapat lebih memotivasi karyawan dan mencegah turnover yang tinggi.”*

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan di MR. DIY Yogyakarta masih belum optimal karena ada kendala merupakan suatu hal yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan antara lain:

- a. Kemampuan pegawai yang masih perlu ditingkatkan
- b. Motivasi Kerja yang kurang
- c. Tingkat keluar-masuk pegawai (turn over) yang tinggi
- d. Remunerasi yang kurang.

## **2. Upaya meningkatkan kinerja karyawan MR. DIY Yogyakarta**

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan MR. DIY adalah dengan evaluasi yang dilakukan untuk menghadapi kendala yang dihadapi perusahaan, menurut narasumber supervisor toko sebagai berikut:

*“upaya terbaiknya pimpinan harus melakukan pendekatan dan pengamatan langsung terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui keinginan karyawan, pimpinan harus berkomunikasi langsung tentang kepuasan karyawan mengenai kebijakan strategi yang dikeluarkan perusahaan. Kedisiplinan karyawan harus ditingkatkan agar menghasilkan pelayanan yang prima dengan meningkatkan supervise dan kegiatan pelatihan.”*

Asisten Supervisor menyampaikan:

*“upaya dengan meningkatkan kemampuan karena pada umumnya karyawan belum memiliki kemampuan mengelola toko sehingga perlu ada upaya training yang dilakukan secara rutin.”*

Tenaga Administrasi menambahkan:

*“upaya terbaiknya terus dilakukan pembinaan dan training kepada pegawai baik dari ABM, BM, DM dan AM supaya dapat*

*selalu memperhatikan pelayanan prima dan menjaga tingkat ketersediaan barang dengan melakukan stock take secara berkala serta ditingkatkan insentif kepada pegawai.”*

Pramuniaga Toko juga menyampaikan pendapatnya:

*“Upaya dengan meningkatkan kemampuan kami melalui pelatihan-pelatihan kemudian apabila kinerja kami baik diberi intensif yang sesuai dan meningkatkan komunikasi yang baik diantara tim kerja.”*

Berdasarkan hasil wawancara di atas disampaikan bahwa pimpinan MR. DIY harus melakukan pendekatan dan pengamatan langsung terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui keinginan karyawan, pimpinan harus berkomunikasi langsung tentang kepuasan karyawan mengenai kebijakan strategi yang dikeluarkan perusahaan. Kedisiplinan karyawan harus ditingkatkan agar menghasilkan pelayanan yang prima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan MR. DIY dengan:

a. Pelatihan (*training*)

Pelatihan yang diselenggarakan oleh MR. DIY secara rutin dan memotivasi karyawan agar mengikutinya untuk mencegah tidak diikutinya pelatihan oleh sebagian karyawan dengan berbagai banyak alasan yang salah satunya sakit.

b. *Sales Incentive*

Pemberian *incentive* atas diberikan perusahaan sesuai dengan *performance* kinerja karyawan.

c. Menjaga tingkat ketersediaan barang

Melakukan *stock take* secara berkala

d. Supervisi berkala yang dilakukan oleh ABM, BM, DM, dan AM

Supervisi ini selain sebagai ajang evaluasi juga sebagai sarana diskusi dengan semua pegawai toko sehingga dapat memberikan arahan secara spesifik

## **Pembahasan**

### **1. Kinerja karyawan di MR. DIY Yogyakarta belum optimal**

MR DIY yang merupakan retail peralatan rumah dan aksesoris yang berbasis di Malaysia. Perusahaan MR DIY Group juga mengoperasikan toko MR DIY, MR TOY, MR DOLLAR dan DIY Express. Retail MR DIY menjual produk setidaknya sepuluh kategori. Produk tersebut, yakni perangkat keras, peralatan rumah tangga, elektrik, perabotan, aksesoris mobil, alat tulis dan olahraga, mainan, kado, aksesoris komputer atau ponsel, serta perhiasan dan kosmetik. MR.DIY menawarkan rata-rata 18.000 variasi produk dengan harga cenderung murah. MR. DIY tentunya ingin

terus eksis dengan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan demi memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara disampaikan bahwa Kinerja karyawan di MR. DIY Yogyakarta masih belum optimal karena kemampuan pegawai yang masih perlu ditingkatkan, motivasi kerja yang kurang, tingkat keluar-masuk pegawai (*turn over*) yang tinggi, dan remunerasi yang kurang.

Hambatan atau kendala yang dihadapi oleh MR. DIY Cabang Yogyakarta dengan upaya peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang dapat dilihat dari segi pelatihan yang sering kali tidak diikuti oleh sebagian karyawan, lingkungan kerja yang sering berubah-ubah yang berpengaruh besar bagi kelancaran kinerja karyawan, ketersediaan peralatan yang kurang memadai yang mengakibatkan kelambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan, manajemen yang buruk seperti ekspansi yang berlebihan, kurangnya perencanaan, dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang mengakibatkan tidak tercapainya suatu tujuan perusahaan, sehingga perlu upaya untuk mengatasinya.

## 2. Upaya Meningkatkan Kinerja karyawan di MR. DIY Yogyakarta

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan MR. DIY yaitu dengan:

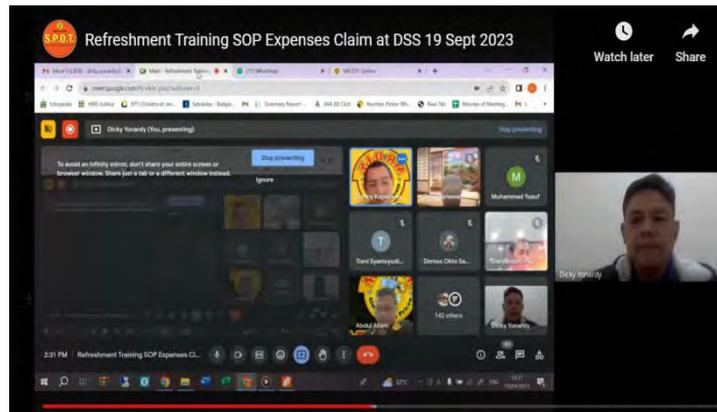
### a. Pelatihan(*training*).

Pelatihan yang diselenggarakan oleh MR. DIY secara rutin dan memotivasi karyawan agar mengikutinya untuk mencegah tidak diikutinya pelatihan oleh sebagian karyawan dengan berbagai banyak alasan yang salah satunya sakit.

Pelatihan yang dilakukan antara lain:

- 1) *Training* secara berkala yang dilakukan oleh tim Training MR. DIY.
- 2) *Training* awal kepada kepada tim toko sebelum pembukaan toko
- 3) *Training* berkala yang dilakukan oleh ABM (Asistent Branch Manajer)/BM (*Branch Manajer*) dilakukan training sebulan 3x dengan materi seperti: kerapian toko, *standar display*, *customer service*, *performance*, *handling customer*, *management cashier*, dan *scaning item*.
- 4) *Training* berkala yang dilakukan oleh kantor pusat

Contoh : Refreshment Training SOP Expenses Claim at DSS 19 Sept 2023



Gambar 4.3. Training berkala yang dilakukan oleh kantor pusat  
Sumber: Admin MR DIY Cabang Yogyakarta, 2023

b. *Sales Incentive*

Hal ini dilakukan untuk mendorong achieve target sehingga dapat insentif, kerja benar data benar dapat *stock take incentive*, efektif dan efisien untuk memaksimalkan waktu kerja.

Pemberian *incentive* diberikan perusahaan sesuai dengan *performance* kinerja karyawan.

c. Menjaga tingkat ketersediaan barang

Melakukan *stock take* secara berkala

d. Supervisi berkala yang dilakukan oleh ABM, BM, DM, dan AM

Supervisi ini selain sebagai ajang evaluasi juga sebagai sarana diskusi dengan semua pegawai toko sehingga dapat memberikan arahan secara spesifik, yang dilakukan oleh:

- 1) ABM (*Asisten Branch Manajer*) yang memiliki tanggung jawab memegang 4 toko melakukan supervisi 1x dalam 1 minggu
- 2) BM (*Branch Manager*) yang memiliki tanggung jawab memegang 8 toko melakukan supervisi 1x dalam 2 minggu
- 3) DM (*Distric Manager*) yang memiliki tanggung jawab memegang 12 toko melakukan supervisi 1x dalam 3 minggu
- 4) AM (*Area Manager*) yang memiliki tanggung jawab memegang 16 toko melakukan supervisi 1x dalam 4 minggu

Upaya peningkatan kinerja yang dilakukan di MR. DIY Cabang Yogyakarta juga dilakukan dengan mengacu pada visi misi perusahaan, lingkungan eksternal dan internal, analisis pilihan strategi, sasaran jangka panjang, program pelaksanaan dan evaluasi. Disamping itu, dalam pemberian keterampilan, memberikan dorongan yang positif, memenuhi hak dan kewajiban karyawan, sistem penilaian yang transparan, jenjang karir, dan melakukan pelatihan kepada

karyawan dapat dijadikan sebagai upaya dalam peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Upaya lain yang dapat dilakukan oleh MR. DIY Cabang Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan memberikan keterampilan berupa jenjang karir (pengembangan karir), dan penilaian kinerja karyawan.

a. Jenjang karir (pengembangan karir)

Pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan karyawan di perusahaan tersebut. Dalam proses pengembangan karir, terdapat tiga pihak yang berperan yaitu individu (karyawan itu sendiri), manajer, dan perusahaan. Individu dimaksudkan bahwa setiap karyawan bertanggung jawab dalam pengembangan dirinya untuk mencapai posisi tertentu. Dari segi manajer, berperan dalam memberikan dukungan dan umpan balik atas kinerja yang sudah ditampilkan karyawannya, sedangkan dari segi perusahaan, perannya adalah menjadi penggerak dengan memberikan program pelatihan dan Jenjang karir yang diterapkan harus sangatlah jelas.

b. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penilaian kinerja sering disebut juga dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja. Penilaian ini adalah aktivitas bagi para manajer seperti penilaian loyalitas, kejujuran, dan hasil kerja tiap karyawan. Pada MR. DIY Cabang Yogyakarta, penilaian kinerja dilakukan sekali dalam setahun juga dilakukan berdasarkan *sistem point-of-sale* (POS).

Upaya-upaya yang dilakukan MR. DIY Cabang Yogyakarta untuk peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan jenjang karir (pengembangan karir), pelatihan (*training*) dan penilaian kinerja, harapannya dapat memberikan dorongan yang positif (*self reinforcement*) kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

## SIMPULAN DAN SARAN

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

1. Penyebab Kinerja karyawan di MR. DIY Yogyakarta masih belum optimal karena kemampuan pegawai yang masih perlu ditingkatkan, motivasi Kerja yang kurang, tingkat keluar-masuk pegawai (*turn over*) yang tinggi, dan remunerasi yang kurang.
2. Upaya untuk meningkatkan Kinerja karyawan di MR. DIY Yogyakarta adalah dengan Pelatihan (*training*) yang diselenggarakan oleh MR. DIY secara rutin,

pemberian *incentive* yang diberikan perusahaan sesuai dengan *performance* kinerja karyawan, menjaga tingkat ketersediaan barang dengan melakukan *stock take* secara berkala dan Supervisi berkala yang dilakukan oleh ABM, BM, DM, dan AM.

## SARAN

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Sebaiknya terus dilakukan upaya motivasi dan diskusi dengan semua pegawai toko dengan memberikan arahan secara spesifik serta terus dilakukan training yang wajib dilakukan minimal 1x seminggu kepada DM, BM, ABM yang kemudian ditindaklanjuti kepada seluruh karyawan.
2. Sebaiknya terus mendorong *achive target* sehingga dapat insentif, dengan prinsip kerja benar data benar dapat *stock take incentive*, sehingga secara efektif dan efisien dapat memaksimalkan waktu kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Dessler, Gary, (2017), *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Hadari Nawawi, (2013), *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hasibuan, Sayuti (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia: pendekatan non sekuler*, Surakarta: Muhammadiyah University Press
- <https://www.mrdiy.com/>, tanggal akses 23 Juli 2023, pukul 17.30
- Irawan, (2016), *Metode Penelitian Sosial: Suatu Teknik Penelitian. Bidang Ilmu Kesejahteraan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Luthans, F. (2015), *Organizational Behavior*, New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson,(2016),*Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Jakarta: Salemba Empat.
- Miles, Matthew B dan Huberman, A Michael, (1992),*Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Press
- Nawawi, Hadari, (2013), *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nurlaila, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, Jakarta: Penerbit LepKhair.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Prawirosentono, Suryadi,(2019), *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPF.

- Rivai, Vethzal & Basri, (2015), *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, SP.,Coulter.M.(2010),*Manajemen*, Edisi 10, Jilid 1. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P.,(2016), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Indeks, Kelompok Gramedia
- Soedarjadi (2009), *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*,Yogyakarta: Pustaka
- Sugiyono, (2011), *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

[Home](#) / [Editorial Team](#)

## Editorial Team

### Editor in Chief:

#### Suci Utami Wikaningtyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

### Editorial Board:

**Insiatiningsih** Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

#### Dr. Muhammad Mathori, S.E., M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

#### Dr. Ir. Muhammad Awal Satrio Nugroho, M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

#### Zulkifli, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

#### Insiatiningsih, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

#### Prof Dr. Eko Handayanto, Drs., M.M.

Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

### Publication and Content Editor:

Siti Khotimah, S.E.

### Make a Submission

### INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

### EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

### ARTICLE TEMPLATE



### ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



### TOOLS

[zotero](#)

[Mendeley](#)

### INDEXING LIST



[Support By](#)

**ji** RELAWAN  
JURNAL INDONESIA

### VISITORS

00017821