

**ANALISIS HUBUNGAN EVALUASI KINERJA  
KARYAWAN TERHADAP KAPABILITAS  
KARYAWAN, KAPABILITAS SISTEM INFORMASI,  
MOTIVASI, PEMBERDAYAAN DAN KESELARASAN  
(Studi Kasus Penggunaan Perspektif Pembelian dan  
Pertumbuhan *Balance Scorecard* pada Grup Hotel XYZ)**

**Oleh : Apsari Ahadiat, ST., MM.**

**Pembimbing : Dr. Dicky Maryono, SE., MM.**

**ABSTRAK**

Awal tahun 2017 ini adalah tahun dimulainya Grup Hotel XYZ berjalan mandiri, karena melepaskan diri dari Grup asalnya pada akhir tahun sebelumnya. Permasalahan grup hotel ini adalah kinerja karyawan yang menurun, kurangnya kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja rendah, hubungan atasan dan bawahan kurang baik, *turn over* yang tinggi dan kurangnya pemahaman pedoman kerja harian. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui tentang kapabilitas karyawan, kapabilitas sistem informasi, motivasi, pemberdayaan dan keselarasan memiliki pengaruh serta dapat meningkatkan hasil evaluasi kinerja seluruh karyawan di dalam Grup Hotel XYZ. Dalam pembagian kuesioner di tempat penelitian, dari 80 karyawan yang bekerja pada objek penelitian (responden), didapat 68 kuesioner yang dikembalikan dan dijadikan sebagai data yang diolah, lalu dianalisis dengan menggunakan metode Likert dan PLS-SEM (*Partial Least Square – Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapabilitas karyawan memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap hasil evaluasi kinerja, selanjutnya disusul oleh motivasi, pemberdayaan dan keselarasan. Yang memiliki pengaruh paling rendah adalah kapabilitas sistem informasi. Semakin tinggi tingkat kapabilitas karyawan, motivasi, pemberdayaan dan keselarasan serta kapabilitas sistem informasi, maka semakin tinggi pula hasil evaluasi karyawan pada objek penelitian.

**Kata kunci:** Kapabilitas karyawan, kapabilitas sistem informasi, motivasi, pemberdayaan dan keselarasan, hasil evaluasi kinerja, PLS-SEM

**Analysis of Employee Performance Evaluation Relationship to**

# **Employee Capability, Information System Capability, Motivation, Empowerment and Alignment (Case Study Using Learning and Growth Perspective Balance Scorecard in XYZ Hotel Group)**

**By : Apsari Ahadiat, ST., MM.**

**Adviser : Dr. Dicky Maryono, SE., MM**

## *ABSTRACT*

*Beginning in 2017, this is the year of the start Group Hotel XYZ goes independent, because the break away from the Group were originally at the end of the previous year. The problems of the group it was a declining performance, lack of discipline, motivation, job satisfaction is low, the relationship of superiors and subordinates are less good, high turnover and lack of understanding of the guidelines of the daily work. The purpose of this research is to know about the employees capabilities, information systems capabilities, motivation, empowerment and alignment have influence and can improve the results of the evaluation of the performance of all employees in the group the Hotels of XYZ. In the division of research, in place of questionnaires from 80 employees who worked on the research object (the respondents), gained 68 questionnaire returned and made as the data being processed, and then analyzed using Likert and PLS-SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling). The results showed that employees capabilities have the most influence to results of the performance evaluation, subsequently overtaken by motivation, empowerment and alignment. Who has the most influence is the low capability of information systems. The higher the level of employee capabilities, motivation, empowerment and alignment as well as the capability of information systems, the higher the employee's evaluation results on the object of research.*

*Keyword: employee Capability, information systems capabilities, motivation, empowerment and alignment, the results of the performance evaluation, PLS-SEM*