

## IMPLEMENTASI PRESTASI KERJA DALAM PERUSAHAAN

<sup>a</sup>D. Ch. Intan Putri, <sup>b</sup>Achmad Fauzi

<sup>a</sup>Fakultas Ekonomi, [intan@gmail.com](mailto:intan@gmail.com), Universitas Terbuka

<sup>b</sup>Fakultas Ekonomi, [achmadfauzi@gmail.com](mailto:achmadfauzi@gmail.com), Universitas Bhayangkara

### ABSTRAK

Sumber daya manusia yakni suatu bagian berarti yang harus terdapat didalam dalam suatu tubuh, dimana kualitas SDM yang baik dalam sesuatu tubuh mempunyai dampak yang tidak bernilai dalam upaya pemasukan tujuan tubuh. Salah satu coretan berartinya kesertaan sumber daya manusia dalam sesuatu pabrik bisa dicermati dari metode invensi. Analisa sregresi linear berganda dipakai buat mengidentifikasi seberapa besar dampak yang dimiliki fleksibel Independent pada fleksibel Dependent. Sehabis itu Data diproses dengan eksperimen statistik untuk kemauan analisa dan eksperimen hipotesa yang mengenakan program SPSS 21. v. 0. Berasal pada Hasil studi diatas disimpulkan jika didalam penilaian keahlian pengaruhi positif pada hasil aktivitas. Berarti, suatu Penilaian keahlian dideskripsikan berlaku seperti bentuk amatan yang disusun dengan metode sistematis pada hasil aktivitas pegawai yang dimaksud ialah penilaian keahlian dipakai dalam melakukan evaluasi pada energi untuk aktivitas,

**Kata kunci:** *Prestasi Kerja, Sumber Daya Manusia*

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yakni suatu bagian berarti yang harus terdapat didalam dalam suatu tubuh, dimana kualitas SDM yang baik dalam sesuatu tubuh mempunyai dampak yang tidak bernilai dalam upaya pemasukan tujuan tubuh. Salah satu coretan berartinya kesertaan sumber daya manusia dalam sesuatu pabrik bisa dicermati dari metode invensi. Dimana kala pabrik itu sudah memiliki financial yang kuat, modul bawah yang terkabul, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, sampai metode invensi tidak akan berjalan dengan gampang.

Bagi rancangan dari filosofi sokongan badan dipaparkan kalau dalam usaha pelampiasan sosio- emosional membagikan evaluasi upaya dalam kenaikan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, para karyawan menghasilkan paradigma yang pokok hal sepanjang apa dalam mengapresiasi pekerjaannya, diiringi dengan tindakan rasa hirau pada kesejahteraan karyawannya.

Bentuk dari dorongan dari semua pabrik mampu menyebabkan preseps pada rasa percaya dari para pegawai. Ini pula di membawa oleh( Neves&amp; Eisenberger, 2014) yang menarangkan perihal presepsi yang mensupport pabrik untuk memiliki rujukan pada asumsi pegawai hal gimana pabrik dalam memberikan penghargaan pada kontribusi yang mereka sebarakan( valuations of employees contribution) serta tingkatkan rasa atensi yang besar pada keamanan hidup mereka( care about employees well- being). Apabila para pegawai telah merasakan jika dirinya tampaknya ditaksir dan berhasil bersatu dengan pabrik atau tubuh, Mengenai itu akan berakibat pada upaya para pekerja dalam tingkatkan keahlian nya lalu jadi maksimal untuk semua perkembangan sesuatu tubuh atau pabrik.

Untuk( Neves&amp; Eisenberger, 2014) tubuh yakni sesuatu agama pada perbandingan garis besar yang pengembangannya dicoba oleh para pegawai hal sebesar apa komitmens tubuh atau pabrik pada mereka( karyawan) berasal pada penghargaan tubuh atau pabrik perihal keahlian dan peran mereka serta mempunyai aksi simpati kasih terkait hidup nya mereka. Untuk( Mujiasih, 2015) mendeskripsikan jika sumbangan tubuh atau suatu pabrik yakni bagian dari agama suatu orang hingga tubuh tempat nya dalam melakukan pekerjaan telah memberikan penghargaan atas apa yang jadi kontribusinya selama ini dan atensi akan kesejahteraan dirinya. Jasa pengiriman barang atau jasa penjelajahan bertambah hari bertambah banyak peminatnya spesialnya masyarakat Indonesia yang di iringi dengan kemajuan teknologi yang mutakhir disaat ini. Dampak dari Kemajuan teknologi di era globalisasi mampu menciptakan serta mengganti pola aktivitas orang ke cita-perasaan yang lebih berdaya guna.

Memperkirakan sesuatu kinerja berargumen pada sesuatu Formals systems serta mempunyai bentuk wujud yang dipakai dalam melakukan pemastian pada value dan dapat bagikan dampak yang berarti pada Decision Making perihal suatu pekerjaan. Nilai suatu keahlian dapat diartikan berlaku seperti sesuatu bentuk dalam memperkirakan hasil dari pekerjaan pegawai dalam ruang lingkup aktivitas dan tanggung jawab aktivitas serta dapat dikatakan sesuatu lingkaran( Circle) yang mampu menata suatu mekkanisme dengan metode berdaya guna untuk mengatur para pegawai.( Rivai, 2014) mendeskripsikan jika penilaian suatu keahlian yang dijalani dengan berdaya guna dan benar, akan membawa kesuksesan

buat pabrik, diakibatkan terdapat ketidakpastian jika usaha dari orang mampu bagikan kontribusinya pada cita- cita pada strategi yang dibangun oleh pabrik atau tubuh.

Penilaian keahlian dalam pabrik itu ingin mengidentifikasi gimana kadar penilaian keahlian karyawannya mampu jadi berlaku seperti rujukan dalam perihal advertensi aktivitas para pekerja yang mempunyai hasil karena kontribusinya, serta mampu memberikan kelakuan yang istimewa perihal pegawai yang dalam melakukan pekerjaannya estimasi kurang atau kurang berkontribusi pada pabrik, sehabis itu jadi rujukan untuk mendisiplinkan serta pegawai dapat dimutasi, memberikan atau menundaa dalam memberikan balasan atau jasa dan Input berarti dalam mengaplikasikan sesuatu sistem, Pemberian Apresiasi dan ganjaran. Selanjutnya, terdapat permasalahan kala dihadapan hal hasil aktivitas, yakni bentuk penilaian yang sudah dijadikan dasar ketentuan- determinasi pabrik tidak mampu memberikan pelepasan pada apa yang dituntut tidak sesuai dengan suasana dan atmosfer di zona pabrik dapat menimbulkan pegawai menyikapi dan berlagak dengan dengan metode terpaksa untuk menduga pemastian yang jadi determinasi dari pabrik.

Berasal pada uraian diatas, bantuan Mengenai itu pengamat jadi terpukau untuk mengkajii dengan metode komplit perihal gimana sesuatu pabrik atau tubuh dalam mengupayakan dalam usaha tingkatkan dukungannya pada para pegawai diperusahaan itu yang berdampak pada adanya hasil aktivitas yang mencuat karenanya mampu membawa akibat bagian pada kadar hasil aktivitas pegawai yang tentu saja amat jadi angan- angan dapat membawa dampak yang baik untuk pabrik dan pegawai itu sendiri.

## 2. METODE PENELITIAN

Poin riset ini merupakan sebagian pegawai yang bertugas ataupun berasosiasi pada badan dan industri yang terletak di area DKI Jakarta persisnya area Jakarta Selatan. Terdapat faktor-aspek yang dapat memberikan dampak pada hasil aktivitas. Bagi( Sutrisno, 2012) mendeskripsikan jika: Terdapat 2 pemikiran berarti yang mempunyai dampak yang besar pada hasil aktivitas, yakni pemikiran orang dan pemikiran zona. Dalam studi ini, studi ini menggunakan aturan metode studi berbentuk Expalation yang artinya mendeskripsikan posisi dari fleksibel yang akan diawasi bersama ikatan dampingi satuu fleksibel dengan fleksibel yang lain. Berargumen pada kandungan dalam detailnya studi ini tampaknya masuk kedalam studi berbentuk asosiatif.

Analisa sregresi linear berganda dipakai buat mengidentifikasi seberapa besarkah dampak yang dimiliki fleksibel Independent pada fleksibel Dependent. Sehabis itu Data diproses dengan eksperimen statistik untuk kemauan analisa dan eksperimen hipotesa yang mengenakan program SPSS 21. v. 0.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian hasil aktivitas yakni suatu sistem yang digunakan untuk memperkirakan dan mengidentifikasi apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya tiap- masing- masing dengan metode keseluruhan bukan hanya estimasi dari hasil fisiknya tetapi melingkupi berbagai Mengenai sejenis kemampuan aktivitas, taat, jalinan aktivitas, prakarsa dan kepemimpinan. Penilaian hasil aktivitas tidak cuma digunakan untuk memperkirakan hasil aktivitas karyawan ialah pula mengukur kemajuan dalam bekerja dan bisa jadi karyawan untuk dipromosikan. Untuk Handokot (2010: 135), penilaian hasil aktivitas( performance appraisal) ialah metode melalui mana organisasi- badan memperhitungkan atau memperkirakan hasil aktivitas karyawan. Kegiatan ini membetulkan keputusan- ketetapan personalia dan memberikan korban balik pada karyawan hal aplikasi aktivitas mereka. Ada beberapa alasan mengapa memerlukan memperkirakan hasil aktivitas karyawan berlaku seperti berikutnya.

Untuk Mathis dan Jackson, penilaian hasil aktivitas terdiri dari proses- cara mengidentifikasi, menekan, mengukur, memperhitungkan, tingkatkan dan bagikan penghargaan pada hasil aktivitas pada karyawan. Hasibuan pula mengatakan jika penilaian hasil aktivitas ialah suatu hasil aktivitas yang digapai seseorang dalam melaksanakan tugas- kewajiban yang diberatkan kepadanya berasal pada kecakapan, pengalaman serta keahlian dalam bekerja serta lama. Berasal pada pengertian itu di atas, dapat dikatakan jika penilaian hasil aktivitas yakni suatu sistem sah dan teratur yang digunakan untuk mengukur, memperhitungkan tindakan, hasil aktivitas dan kedisiplinan yang digunakan berlaku seperti dasar pemberian penghargaan pada karyawan yang berprestasi. Fokusnya ialah untuk mengidentifikasi seberapa produktif seseorang karyawan dan apakah beliau bisa bekerja seragam atau lebih berdaya guna pada masa yang akan datang. Melaksanakan penilaian hasil aktivitas ditentukan standar aktivitas berlaku seperti prinsip dalam membenarkan karyawan yang berprestasi.

Hasil aktivitas amat bersahabat hubungannya dengan produktifitas aktivitas karyawan. Tidak cuma itu pula berhubungan bersahabat dengan kasus edukasi dan pengembangan, pemograman pekerjaan atau eskalasi tahapan atau kasus pengupahan. Penilaian pada hasil pekerjaan karyawan digunakan untuk tujuan penataran, hasil aktivitas, pemasukan dan pemberhentian. Penilaian ini mengizinkan masing- masing karyawan mengidentifikasi pandangan arahan hal dirinya dan tata cara tingkatkan hasil aktivitas di masa nanti. Oleh karena itu, penilaian hasil aktivitas yakni informasi dengan metode tertib yang berarti dalam mengambil kebijaksanaan di pandangan personalia.

Untuk Hasibuan, penilaian hasil aktivitas dilaksanakan untuk beberapa tujuan yakni memperkirakan tanggung jawab seseorang pada pekerjaan berlaku seperti dasar eskalasi dan pengembangan para karyawan dengan metode orang, berlaku seperti dasar untuk pembayaran balasan, pemasukan, bonus, perkakas dalam pemberian pelatihan pembenihan dan pula berlaku seperti dasar dalam pemberian bujukan pada karyawan dan perkakas pemberian desakan". Notoatmodjo mengatakan penilaian hasil aktivitas( performance apraisal) dalam denah pengembangan sumber daya manusia ialah amat berarti mengenang jika dalam kehidupan tubuh masing- masing orang sumber daya manusia dalam tubuh ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang balance dari bimbingan tubuh yang berkaitan.

Keterangan perihal keceriaan aktivitas memerlukan didahului oleh penugasan jika kasus keceriaan aktivitas bukanlah Mengenai yang biasa, baik dalam arti konsepnya atau dalam arti analisisnya, karena keceriaan aktivitas mempunyai konotasi yang bermacam berbagai. Untuk Siagian keceriaan aktivitas yakni suatu tata cara pandangan seseorang baik yang beradat positif atau beradat kurang hal pekerjaannya. Bagi Handoko, keceriaan aktivitas( job satisfaction) ialah situasi penuh marah yang menggembirakan atau tidak menggembirakan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Keceriaan aktivitas dimbalikkan perasaan seorang pada pekerjaannya. Ini nampak dalam aksi positif karyawan pada pekerjaan dan semua sesuatu yang dirasakan di zona aktivitas karyawan itu sendiri.

Bertitik sorong dari pengertian di atas, sampai dapat disimpulkan jika keceriaan aktivitas yakni tata cara pandangan seseorang pada pekerjaannya. Keceriaan aktivitas terpaut aksi bisa elementer dan ekstrinsik dan terpaut dari pandangan pemegang pekerjaan pada pemerolehan itu. Aspek tubuh dan tindakan orang pada pekerjaan dikira berlaku seperti aspek yang dikandung dalam keceriaan aktivitas. Format lain melingkupi pergantian shift karyawan, keterlambatan dan keluhkesah dapat dimasukkan dalam tipe tindakan. Asumsi karyawan pada pekerjaan dapat dicermati dari kedaulatan karyawan mengambil ketetapan sesuai kemauan, atensi bimbingan pada pekerjaan karyawan, keseimbangan antara kadar balasan dengan pengabdian yang diserahkan karyawan, memberikan kesempatan pada karyawan untuk dipromosikan ke peran yang lebih besar, kerjasama dampingi kawan aktivitas serta zona aktivitas yang aman dan nyaman, gaya kepemimpinan yang demokratis dimana pegawai diikutsertakan dalam pengambilan ketetapan.

Berasal pada pengertian di atas, dapat dikatakan jika keceriaan aktivitas ialah perasaan senang, di mana terdapat kesesuaian antara angan- angan karyawan dengan hasil yang mereka bisa atas pekerjaan itu. Keceriaan aktivitas dipengaruhi oleh balasan, gaya kepemimpinan, atasan, teman aktivitas, kesempatan advertensi, kebijaksanaan dan tata cara serta suasana aktivitas. Apabila manajemen mampu memberikan keceriaan aktivitas buat para tubuh tubuh, Mengenai ini jadi format keberhasilan pabrik. Dalam melakukan aktivitas aspek upaya, bimbingan pabrik harus mampu mengestimasi perputaran energi aktivitas yang cukup besar, karena apabila perputaran energi aktivitas di luar Kerutinan akan membalikkan ketidakmampuan administrator untuk memberikan keceriaan aktivitas buat karyawan. Meski sedemikian itu, terjadinya permohonan mengakhiri memerlukan tetap diwaspadai, sangat penting apabila terangkai pada kadar yang dirasakan di luar Kerutinan. Ketelitian sedemikian itu berarti buat menjamin jika“ turn over kelewatan” itu tidak terangkai karena ketidakpuasan banyak karyawan dalam pekerjaannya. Artinya apabila permohonan itu terangkai karena ketidakpuasan, faktor- aspek faktornya memerlukan cepat diidentifikasi dan sebisa dapat jadi ditangani.

Filosofi sumbangan tubuh Untuk( Baliartati, 2016) yang mengemukakan jika organizational support merujuk pada asumsi pegawai perihal selama mana tubuh meluhurkan kesertaan mereka dan peduli pada keamanan mereka. Apabila karyawan berpikir jika organizational support yang diterimanya besar, sampai karyawan itu akan mencampurkan kemampuan berlaku seperti tubuh tubuh ke dalam fakta diri mereka dan sehabis itu tingkatkan dampak dan asumsi yang lebih positif pada tubuh. Untuk (Neves&Eisenberger, 2014) menarangkan perihal sumbangan tubuh yang berkaitan dengan para pegawai atau seseorang di dalam suatu tubuh atau pabrik ditempatnya bekerja, senantiasa tetap tingkatkan keyakinannya dengan metode garis besar untuk mengakhiri seberapa sedia tubuh untuk memberikan gift atas keahlian nya yang sudah ditungkatkan serta melakukan pelepasan kemauan pegawai untuk mendapatkan aplaus dan penghargaan. Sehabis itu untuk( Sondang, 2010) dalam pernyataannya berkata jika donasi oleh tubuh yaang dipresepisikan berlaku seperti suatu pada kandungan sangat besar mampu membentuk kewajibann buat seseorang biar memberikan Feedback nya.

Untuk (Mathis&Jacson, 2015) mendeskripsikan jika penilaian keahlian( performance appraisal) yakni kegiatan dalam melakukan evaluasi perihal sebaik apa para pegawai dalam menangani pekerjaannya apabila dibandingkan dengan determinasi yang sesuai standar, setelah itu mampu bagikan komunikasikan Mengenai itu pada para pegawai. Penilaian keahlian dapat dikatakan berlaku seperti pemastian status pegawai, evaluasi pegawai, Imbauan keahlian, evaluasi kinerja dan penilaian membidik pada hasil. Untuk( Bintoro, 2017) yakni sesuatu tahapan yang diproses sedemikian wajah buat memberikan bisa jadi pada pabrik untuk memantau, mengidentifikasi, memperhitungkan serta bagikan format penilaian aktivitas pada seluruh pegawai perusahaanya.

Berasal pada filosofi dari para ahli diatas yang sudah dipaparkan, dapat disimpulkan jika dalam memperkirakan sesuatu pekerjaan terdapat beberapa proses yakni menyongsong dan bagikan, dengan maksud atasannya memberikan sesuatu dan pegawai yang menerimanya, meski pada Mengenai itu tiap- masing- masing pihak mempunyai keberatannya tiap- masing- masing, baik dari pemikiran bagikan atau pemikiran menyongsong suatu penilaian aktivitas.

Nilai koeffisien regresi atas indikator sumbangan tubuh yakni 0, 189 artinya memiliki nilai yang positif. Nilai positif itu dapat disimpulkan jika sumbangan tubuh bagikan dampak yang positif pada indikator hasil aktivitas. Dapat dicermati nilai t- jumlah sebesar 2, 397 atau lebih besar dari t denah 2, 012 dan value sig sebesar 0, 019 atau kurang dari&lt; 0, 05, yang dapat diartikan berlaku seperti hasil positif jika sumbangan tubuh membawa dampak yang signifikan pada hasil aktivitas.

Nilai koefisien regresi dari fleksibel penilaian keahlian sebesar 0, 207, yang diartikan tampaknya mempunyai nilai yang positif. Nilai itu dapat di perlihatkan jika fleksibel penilaian keahlian mempunyai dampak yang positif pada variable hasil aktivitas. Mengenai itu berasal pada nilai t jumlah sebesar 3, 816 atau lebih besar dari t denah 2, 012 dan nilai Sig 0, 000 atau kurang dari&lt; 0, 05, oleh karena itu, penilaian keahlian membawa dampak yang berarti kelada pandangan hasil aktivitas.

Berasal pada hasil yang diterima dalam studi ini diketahui jika antara Fleksibel Sumbangan Tubuh( X1) dan Keahlian Pegawai( X2) pada Hasil Aktivitas( Y), memiliki dampak positif berarti, yang dapat diartikan apabila suatu orang( Pegawai)

mendapatkan apresiasi dan mampu tingkatkan keyakinannya pada pabrik, sampai keahlian pegawai akan ikut meningkat walhasil selesai pada terjadinya eskalasi hasil aktivitas yang dimiliki oleh pegawai itu, dengan tetap memiliki komitmen penuh dan tetap ditaksir oleh pabrik sampai hasil aktivitas kemudian meningkat.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berasal pada Hasil studi diatas disimpulkan jika didalam penilaian keahlian pengaruhi positif pada hasil aktivitas. Berarti, suatu Penilaian keahlian dideskripsikan berlaku seperti bentuk amatan yang disusun dengan metode sistematis pada hasil aktivitas pegawai yang dimaksud ialah penilaian keahlian dipakai dalam melakukan evaluasi pada energi untuk aktivitas.

Berargumen dari hasil studi itu sampai bagusnya pabrik mampu ingin dalam upaya eskalasi penilaian keahlian biar pegawai itu memiliki desakan lebih dalam mencapai hasil kerjanya dan nyatanya Mengenai itu memberikan dampak yang baik pula pada pabrik dimana apabila melonjaknya prestasikerja yang diterima pegawai sampai bertambah besar pula peluang pabrik mencapai sasaran perusahaanya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alfian., R. (2016). *Pengantar Gender dan Fenimisme : Pemahaman Awal Kritik Sastra Feminisme*. Yogyakarta: Garudhawacana.
- [2] Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67-77.
- [3] Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- [4] Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- [5] Artika, O. (2021). ANALISIS PERBEDAAN KINERJA BERDASARKAN ASPEK GENDER, USIA DAN MASA KERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEMATANGSIANTAR.
- [6] Effendi, S. N. (2018). KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN KESETARAAN GENDER DI KANTOR KECAMATAN BATU SOPANG KABUPATEN PASER. 95-104.
- [7] Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Dengan Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225-240.
- [8] Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- [9] Kristiyana, N. (2018). Perbedaan Gender dalam Peran Konflik, Emosional Kerja, dan Kinerja Pegawai Marketing Perusahaan Farmasi di Jawa Tengah. 45-59.
- [10] Sapariah. (2015). Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Pada Pt. Mulia Bhakti Kahuripan
- [11] Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).