

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lima Citra Perdana Medan

Rendy Mario Yoshua
Politeknik Negeri Medan

Rismawati Rismawati
Politeknik Negeri Medan

Abstract. Human resources are a very important aspect for the journey of an organization, both private organizations and government organizations, to achieve the goals of the organization. Employee Performance Appraisal is an important part of all employee performance. Work Performance Assessment must be carried out formally based on criteria that are applied rationally and objectively and documented systematically, so that the interests of the employees and the company can be met. The form of this research used is associative research with a quantitative approach. The sampling technique in this study was carried out using the Nonprobability Sampling technique and used 70 respondents as the sample. Primary data in this study were obtained through distributing questionnaires and secondary data obtained through literature studies in the form of relevant books, journals and previous research. The data analysis method used is validity test, reliability test, classic assumption test, simple linear regression analysis, and instrument test. The results of the study show that performance appraisal has a positive and significant effect on employee performance. The t_{count} value for the work performance variable is 9.353 with a significance of 0.026. Meanwhile t_{table} at $\alpha=0.05$ is 1.995. This shows that $t_{count} (9.353) > t_{table} (1.995)$ and a probability value of $0.000 < 0.05$ then H_a is accepted so H_o is rejected. With a good work performance assessment, it will improve employee performance to work at CV Lima Citra Perdana Medan.

Keywords: Work performance assessment, employee performance, Human Resources.

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi perjalanan sebuah organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi tersebut. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan merupakan suatu bagian penting dari seluruh kinerja karyawan. Penilaian Prestasi Kerja harus dilakukan secara formal berdasarkan kriteria yang diterapkan secara rasional dan objektif serta didokumentasikan secara sistematis, dengan demikian kepentingan karyawan dan perusahaan tersebut dapat dipenuhi. Bentuk penelitian ini yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Nonprobability Sampling dan menggunakan 70 orang responden sebagai sampel. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka yang berupa buku, jurnal dan penelitian terdahulu yang relevan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, dan uji instrument Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung untuk variabel prestasi kerja sebesar 9,353 dengan signifikan sebesar 0,026. Sedangkan ttabel pada $\alpha=0,05$ adalah 1,995. Hal ini menunjukkan bahwa thitung (9,353) > ttabel (1,995) dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima sehingga H_o ditolak. Dengan adanya penilaian prestasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja di CV Lima Citra Perdana Medan.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi perjalanan sebuah organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi tersebut. Dalam menghadapi arus globalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan atau instansi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu membuat penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan atau yang sering disebut dengan Penilaian Prestasi Kerja.

Penilaian prestasi kerja yang jelas dapat digunakan sebagai acuan menilai kinerja pegawai yang adil. Penilaian terhadap kinerja pegawai secara adil dan objektif akan meningkatkan kualitas seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Guna mendapatkan hasil yang baik dalam pencapaian dengan menilai perilaku pegawai secara objektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tujuan untuk tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas dapat terealisasi dengan baik. Instansi dapat menetapkan balas jasa yang sepiantasnya atas prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan oleh instansi untuk mengetahui kekurangan serta potensi yang dimiliki seorang pegawai. Dari hasil tersebut instansi dapat mengembangkan suatu perencanaan secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan instansi.

Penilaian Prestasi Kerja Karyawan merupakan suatu bagian penting dari seluruh kinerja karyawan. Penilaian Prestasi Kerja harus dilakukan secara formal berdasarkan kriteria yang diterapkan secara rasional dan objektif serta didokumentasikan secara sistematis, dengan demikian kepentingan karyawan dan perusahaan tersebut dapat dipenuhi.

Bagi para pegawai/karyawan, penilaian prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimilikinya yang pada akhirnya akan bermanfaat untuk menentukan tujuan, alur, rencana, dan pengembangan kariernya. Bagi suatu organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai/karyawan sangat penting dalam pengambilan suatu keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program

pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen secara aktif.

Dengan penilaian prestasi kerja dapat diketahui seberapa mampu pegawai/karyawan mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang pegawai dengan demikian instansi dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dari hasil tersebut, dapat dikembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara umum dalam guna meningkatkan pelayanan publik serta secara khusus meningkatkan kinerja pegawai.

KAJIAN TEORITIS

Penilaian Prestasi Kerja

Pada dasarnya penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja disebut juga sebagai suatu evaluasi terhadap penampilan kerja. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para pekerja atau karyawan untuk mengetahui lebih bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, hal ini berarti pekerjaan itu berhasil dikerjakan dengan baik. Apabila penilaian Prestasi kerja menunjukkan hasil dibawah uraian pekerjaan, hal ini berarti pelaksanaan pekerjaan tersebut kurang baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian para karyawan terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan. Baik buruknya kinerja tidak hanya dilihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja. Akan tetapi juga diukur dari segi kualitasnya. Yulius (2022:110), mengatakan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Bernardin dan Russel dalam Yulius (2022:110), berpendapat bahwa kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh, hubungan antara dua variable atau lebih yang bersifat sebab akibat yaitu antara variable bebas dan variable terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variable independent adalah kualitas

pelayanan sedangkan variable dependent adalah kepuasan wisatawan. Menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung untuk variabel prestasi kerja sebesar 9,353 dengan signifikan sebesar 0,026. Sedangkan ttabel pada $\alpha=0,05$ adalah 1,995. Hal ini menunjukkan bahwa thitung (9,535) > ttabel (1,995) dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja di CV Lima Citra Perdana Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka kesimpulan yang diambil dari penelitian dengan judul “**Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Lima Citra Perdana Medan**” adalah sebagai berikut:

1. Penilaian Prestasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Lima Citra Perdana Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel penilaian prestasi kerja (X_1) sebesar 9,353 dengan signifikan sebesar 0,026 . Sedangkan t_{tabel} pada $\alpha=0,05$ adalah 1,995. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} (9,535) > t_{tabel} (1,995)$.
2. Nilai koefisien determinasi sebesar $R_2 = 0,563$, yang berarti bahwa variabel bebas yaitu penilaian prestasi kerja sebesar 56,3% mampu menerangkan variasi variabel kinerja karyawan dan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil analisis data disimpulkan bahwa hipotesis diterima

DAFTAR REFERENSI

- Donargo, S. (2022). *Pengaruh Promosi dan Fasilitas Terhadap Keputusan Berkunjung di Kawasan Kesawan Kota Medan*. Dipetik Juni 7, 2023, dari <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/senashtek/article/view/284>
- Harianja, Y. C. (2019). *Pengaruh Bauran Promosi terhadap Keputusan Berkunjung Event PAC-Instagag pada Sky Entertainment Jogja*. Dipetik Juni 6, 2023, dari <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/08-MICE-TA-19.pdf>
- Ilham, W. (2022). *Pengaruh Bauran Promosi Terhadap Keputusan Berkunjung Wisatawan ke Kebun Raya Cibodas*. Dipetik Juni 16, 2023, dari <https://doi.org/10.59193/jmn.v1i1.5>
- Juwita, I., & Hariyanto, O. (2016). *Pengaruh Daya Tarik Wisata Terhadap Keputusan Berkunjung Wisatawan Nusantara*. Dipetik Juni 17, 2023, dari <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jp/article/view/895>
- Septika, S. D. (2018). *Pengaruh Bauran Promosi Terhadap Keputusan Berkunjung Wisatawan Museum Malang Tempo Doeloe*. Dipetik Juni 6, 2023, dari <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/166426/1/Sandra%20Dwi%20Septika.pdf>
- Simatupang, R. (2018). *Pengaruh Promosi dan Fasilitas Terhadap Jumlah Pengunjung pada Museum Daerah Kabupaten Deli Serdang*. Dipetik Juni 7, 2023, dari <https://osf.io/preprints/inarxiv/nuyf9/>
- Widagdyo, K. (2017). Pemasaran, Daya Tarik Ekowisata, dan Minat Berkunjung Wisatawan. <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/esensi/article/view/5411>, Diakses 10 April 2023, 261-76.