

Analisis Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada Perusahaan

Hesmi Fahd Roswah, Huriyana Inas Sumaryan, Kriara Latifah Dinar, Sharleen Aulia Redian*, Tias Wahyuni, Sri Sundari, Marisi Pakpahan

IBM Asmi Jakarta, Indonesia

Email: hesmifahd23@gmail.com, huriyanainassumaryan@yahoo.com, kriaralatifah156@gmail.com, redianaulia26@gmail.com, wahyunitias54@gmail.com, sri.sundari@idu.ac.id, marisipakpahan@ibmasmi@ac.id

Abstrak

Tujuan adanya penelitian ini untuk menganalisa pentingnya dari penilaian kinerja karyawan terhadap motivasi kerja pada perusahaan dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian ini menggunakan analisis dokumen, artikel, dan jurnal terkait penilaian kinerja karyawan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode studi kepustakaan atau literatur review, melalui pendekatan kualitatif, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan mendalam tentang Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Pada Perusahaan. pengembangan karyawan dan perusahaan. Motivasi juga menjadi faktor kunci dalam mempertahankan kinerja yang tinggi, dengan perusahaan menggunakan berbagai model motivasi untuk mengarahkan dan mengendalikan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, penilaian kinerja dan motivasi kerja menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

Abstract

The purpose of this study is to analyze the importance of employee performance appraisal on work motivation in the company with a qualitative approach. This research method uses analysis of documents, articles, and journals related to employee performance appraisal of work motivation. This research is a research using the literature study method or literature review, through a qualitative approach, it is hoped that the research can provide deep insight into the Analysis of Employee Performance Appraisal on Work Motivation in the Company. employee and company development. Motivation is also a key factor in maintaining high performance, with companies using various motivational models to direct and control employees according to company goals effectively and efficiently. Thus, performance appraisal and work motivation become important elements in improving company performance and achieving the desired goals.

How to cite:	Hesmi Fahd Roswah, Huriyana Inas Sumaryan, Kriara Latifah Dinar, Sharleen Aulia Redian*, Tias Wahyuni, Sri Sundari, Marisi Pakpahan (2024) Implementasi Uu No. 35 Tahun 2014 dalam Tindak Pidana Kekerasan Seksual yang Melibatkan Anak sebagai Pelaku dan Korban, (5) 4
E-ISSN:	2722-5356
Published by:	Ridwan Institute

Keywords: *Performance Appraisal, Employee Performance, Work Motivation*

Pendahuluan

Peran fungsi sumber daya manusia terhadap keberhasilan perusahaan perlu dilakukan penilaian untuk memastikan apakah penting fungsi ini memberikan kontribusi yang terbaik kepada perusahaan (Wulandari, 2020). Perusahaan perlu mengevaluasi program mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan hendaknya memberikan perhatian khusus kepada karyawannya karena sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi kemajuan usaha (Andriani, 2021).

Dalam hal ini pastinya dibutuhkan kinerja yang maksimal sehingga terdapat faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja (Sugiono et al., 2021). Sistem penilaian mungkin tidak secara efektif mencapai semua tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, manajer harus memilih tujuan konkrit yang secara realistis dapat dicapai. Manajer perlu melakukan evaluasi kinerja karyawan agar dapat mengetahui baik atau buruknya perusahaan. (Prasetya et al., 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan dari pelaksanaan rencana perusahaan yang dilakukan oleh manajer dan pegawai (SDM) yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika karyawan berkinerja baik, perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja seorang pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kontribusinya terhadap perusahaan, antara lain kuantitas dan kualitas kinerja, durasi kinerja, kehadiran kerja, dan sikap kooperatif (Rahmanda, 2020).

Keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan bergantung pada kemampuannya mengukur kinerja karyawan dan memanfaatkan informasi. Pengukuran ini memberikan dasar untuk menerapkan inisiatif peningkatan kinerja untuk memenuhi tuntutan standar yang ditetapkan dan perubahan lingkungan bisnis. Diakui bahwa peran pegawai dalam kinerja sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tenaga kerja manusia tidak hanya sekedar kemampuan kerja, kinerja dan kemampuan profesional saja, namun yang tidak kalah pentingnya adalah kemauan dan integritas untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Evaluasi kinerja merupakan hasil kebijakan yang benar-benar memperoleh nilai dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Bagian terakhir dari proses kerja adalah penilaian kinerja. Pegawai suatu perusahaan atau instansi yang baik dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh pegawai dan perusahaan tersebut apabila kinerjanya baik. Keuntungan penilaian kinerja adalah membantu manajer membuat keputusan kebijakan. Nilai yang didapat dari evaluasi itulah yang membuat kebijakan pelayanan publik bermanfaat. Sedangkan menurut Octavia (2021) yaitu Mengukur kinerja relatif mudah bagi karyawan yang bertanggung jawab untuk mencapai target terukur, misalnya target penjualan.

Sehingga perilaku tidak hanya diukur secara kuantitatif tetapi dapat dinilai berdasarkan definisi tentang apa yang merupakan perilaku yang baik dan tidak begitu

baik, dan bukti yang dapat digunakan untuk membuat penilaian tersebut dapat diidentifikasi. Tujuan penilaian kinerja Srirajani (2021) Yaitu Pengembangan, Kompensasi, Motivasi, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Komunikasi. Sistem penilaian mungkin tidak secara efektif mencapai semua tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, manajer harus memilih tujuan spesifik yang dianggap paling penting dan dapat dicapai secara realistis.

Proses penilaian kinerja menawarkan banyak manfaat baik bagi karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja melibatkan proses tiga langkah yaitu: 1) Menetapkan standar kerja. 2) Evaluasi kinerja aktual karyawan dibandingkan dengan standar (hal ini biasanya memerlukan beberapa bentuk evaluasi) 3) Memungkinkan karyawan untuk mengatasi kekurangan kinerja atau terus melakukan kinerja di atas standar Memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan (Purwani Setyaningrum et al., 2022). Sekalipun seorang pegawai mempunyai kemampuan kerja yang tinggi, namun jika ia tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, maka hasil akhir pekerjaannya tidak akan memuaskan. Untuk memastikan kinerja karyawan yang efektif, penting tidak hanya untuk mengevaluasi karyawan tetapi juga untuk menjaga motivasi yang tinggi (Riza & Mutiarni, 2022).

Pada umumnya setiap orang ingin mencapai sesuatu dan mengharapkan prestasinya diketahui dan diapresiasi oleh orang lain. Penilaian kinerja adalah tindakan menilai pekerjaan yang dilakukan seseorang melalui pujian, ganjaran, ganjaran, dan sebagainya. Evaluasi merupakan hasil suatu kebijakan yang mempunyai nilai praktis dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan tersebut. Di akhir pekerjaan adalah evaluasi kinerja (Bubang, 2022).

Evaluasi terdapat tiga kata yang mempunyai kesamaan makna yang ada kalanya dipakai terpisah dan ada kalanya digunakan dalam satu rangkaian Dethan (2015), yaitu a) Evaluasi: penilaian terhadap sesuatu. Bertujuan untuk mudahnya evaluasi harus dilengkapi dulu dengan obyek yang dinilai. b) Asesmen (Assessment): aktivitas menentukan kedudukan suatu objek pada sejumlah variable yang menjadi fokus. Selain itu, dipergunakan untuk mendapatkan informasi mengenai kebutuhan tertentu. c) Pengukuran: aktivitas penempatan nilai numerikal atau angka terhadap suatu objek dengan menggunakan suatu instrument seperti mistar, timbangan, stopwatches, dan sebagainya. Pengukuran jarang dilakukan sendiri, tetapi sering dilakukan dalam kaitan dengan evaluasi, asesmen atau riset

Oleh karena itu, dalam konteks di atas, evaluasi adalah hasil suatu kebijakan yang mendapat manfaat dari suatu tujuan atau outcome yang obyektif, dan yang dimaksud dengan evaluasi dalam pembahasan kali ini adalah evaluasi kinerja. Dunia bisnis yang kompetitif secara global menuntut kinerja terbaik dari perusahaan. Pada saat yang sama, karyawan membutuhkan umpan balik mengenai kinerja mereka untuk karyawan di masa depan. (Fitriliana et al., 2022).

Penilaian kinerja biasanya dilakukan oleh manajemen yang mempunyai wewenang untuk mengevaluasi pegawai. Hasil penilaian kinerja dikomunikasikan oleh manajemen kepada karyawan guna mendapatkan gambaran mengenai kebutuhan

selanjutnya baik karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja artinya sepanjang proses penilaian dilakukan secara jujur dan obyektif serta ada tindak lanjutnya, maka bawahan akan mendapat perhatian dari atasannya sehingga lebih terpacu untuk semangat dalam pekerjaannya. Penilaian kinerja meliputi aspek kinerja dan tanggung jawab pegawai.

Didunia kompetitif perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi, terdapat tujuan penilaian kinerja dibagi menjadi dua (Yuniar, 2019), yaitu: 1) Tujuan Organisasi, Seorang manajer menilai kinerja dengan data yang ada dalam perusahaan yang berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi dalam perusahaan. 2) Tujuan Pengembangan, Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Selain itu, terdapat tujuan penilaian kinerja terdiri dari faktor, sebagai berikut ini (Sauri & Hanafiah, 2022): 1) Untuk mengukur kinerja secara adil dan objektif. 2) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik. 3) Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika perusahaan. Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja memiliki peran penting sebagai berikut ini: 1) Mengetahui kesalahan atau masalah yang harus diperbaiki. 2) Melakukan perbaikan pola kerja yang sesuai. 3) Memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi. 4) Membantu karyawan dalam mengembangkan karir diperusahaan.

Kinerja dalam bahasa Indonesia berarti kesanggupan, penampilan, prestasi, kesanggupan. Sedangkan dalam perspektif Islam, prestasi merupakan suatu bentuk atau cara realisasi diri seorang individu. Jika karyawan dalam perusahaan mempunyai kinerja yang baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dikarenakan kinerja menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Di perusahaan mana pun, orang memainkan peran yang sangat penting dalam membuat perusahaan menjadi hidup. (Aisyah, 2021). Lebih lanjut, kinerja adalah kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kalau bicara kinerja, salah satunya adalah hasil kerja (apa yang dilakukan).

Kinerja adalah produk yang secara sah dapat dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan, dan tidak melanggar hukum atau bertentangan dengan moral atau etika. Prestasi kerja tidak ditentukan secara terpisah; hal ini bergantung pada keputusan pekerjaan dan tingkat imbalan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan karakteristik pribadi.

Kinerja karyawan secara luas dalam prosesnya sering menjadi suatu diskusi untuk menentukan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kamaroellah, (2014) menyebutkan kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu: kemampuan, keinginan dan lingkungan. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik, diperlukan etos kerja yang tinggi dan pengetahuan tentang pekerjaannya. Dengan cara ini, mencocokkan pekerjaan dan keterampilan dapat meningkatkan kinerja. Kinerja dapat

dikatakan baik, atau dapat dinilai berdasarkan beberapa hal: 1) Prestasi kerja. 2) Kesetiaan. 3) Kreativitas. 4) Kolaborasi. 5) Keterampilan. 6) Tanggung jawab.

Oleh karena itu, dalam konteks pembahasan di atas, kinerja dinyatakan sebagai hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasinya masing-masing diteruskan langsung ke karyawan. Setiap orang dapat didorong oleh beberapa kekuatan berbeda. Motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan daya penggerak yang ada dalam diri manusia, jadi motivasi berkaitan dengan faktor psikologis manusia yang mencerminkan sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia, sedangkan daya penggerak eksternal seseorang berasal dari pemimpin. Pentingnya motivasi inilah yang menunjang perilaku manusia untuk bekerja dengan tekun hingga mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja merupakan hal keinginan, hasrat, dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan factor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan (Hidayat et al., 2020). Menurut Ardiansari (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Terdapat beberapa teori motivasi kerja, namun dalam penelitian ini adalah teori motivasi dalam Robbins dan Judge yang diartikan sebagai proses yang umumnya ke intensitas individu, arah (direction) dan ketekunan (persistence) usaha untuk mencapai tujuan.

Bagi perusahaan, motivasi merupakan salah satu kekuatan pendorong dan penggerak dalam mengatur dan mengendalikan karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan perusahaan. Faktanya, motivasi sering digunakan dalam perusahaan. Upaya harus tepat dan seimbang untuk meningkatkan semangat kerja. Masalahnya adalah motivasi, baik positif maupun negatif, diberikan sedemikian rupa sehingga efektif merangsang kerja karyawan. Motivasi positif bekerja dalam jangka panjang, sedangkan motivasi negatif bekerja dalam jangka pendek..

Berdasarkan uraian diatas penulis akan menganalisa lebih dalam terkait Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Pada Perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode studi kepustakaan atau literatur review, melalui pendekatan kualitatif, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan mendalam tentang Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Pada Perusahaan.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. dengan menggunakan metode studi kepustakaan atau literatur review dan termasuk pada penelitian kualitatif. Instrumen penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan studi dokumentasi yang meliputi buku-buku dan jurnal. Teknik pengumpulan data dengan

dokumentasi. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi buku-buku dan jurnal.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu teknik analisis data kualitatif dengan berlandaskan pada data-data kepustakaan tentang variabel penelitian. Langkah-langkah ini penelitian studi literatur ini sebagai berikut: Menentukan rumusan masalah, landasan teori, pengumpulan data, analisis data studi literatur, penyajian data hasil analisis dan kesimpulan analisis data studi literatur.

Hasil dan Pembahasan

Peran departemen sumber daya manusia dalam keberhasilan perusahaan harus dievaluasi untuk menentukan apakah penting bagi departemen ini untuk memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Perusahaan perlu mengevaluasi program mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan hendaknya memberikan perhatian khusus kepada karyawannya karena sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi kemajuan usaha (Yatipai, 2020). Dalam hal ini pastinya dibutuhkan kinerja yang maksimal sehingga terdapat factor-faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja (Widyaningrum & Widiana, 2020).

Sebuah sistem dari penilaian mungkin tidak dapat secara efektif untuk memenuhi setiap tujuan yang diinginkan, sehingga manajemen harus memilih tujuan-tujuan yang spesifik yang secara realistis bisa dicapai. Manajemen dapat mengetahui kualitas dari suatu perusahaan untuk itu perlu adanya penilaian kinerja dari karyawan. Proses penilaian kinerja memiliki jumlah manfaat yang baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Penilaian kinerja melibatkan proses tiga langkah; 1) Menetapkan standar kerja. 2) Mengevaluasi kinerja aktual karyawan dibandingkan dengan standar (hal ini biasanya memerlukan beberapa bentuk evaluasi). 3) Memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan mengatasi kekurangan kinerja atau memungkinkan kelanjutan kinerja di atas standar. Sekalipun seorang pegawai mempunyai kemampuan kerja yang tinggi, namun jika ia tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, maka hasil akhir pekerjaannya tidak akan memuaskan. Untuk memastikan kinerja karyawan yang efektif, penting tidak hanya untuk mengevaluasi karyawan tetapi juga untuk menjaga motivasi yang tinggi.

A. Penilaian Kinerja

Penilaian merupakan hasil kebijakan dimana pada kenyataannya mempunyai nilai dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Bagian akhir dari suatu proses kerja adalah evaluasi kinerja (Wijaya & Hidayat, 2022). Evaluasi terdapat tiga kata yang mempunyai kesamaan makna yang ada kalanya dipakai terpisah dan ada kalanya digunakan dalam satu rangkaian, yaitu (Abdullah, 2014, hal.4): a. Evaluasi: penilaian terhadap sesuatu.

Bertujuan untuk mudahnya evaluasi harus dilengkapi dulu dengan obyek yang dinilai. b) Asesmen (Assessment): aktivitas menentukan kedudukan suatu objek pada sejumlah variable yang menjadi fokus. Selain itu, dipergunakan untuk mendapatkan informasi mengenai kebutuhan tertentu. c) Pengukuran (Measurement): aktivitas

penempatan nilai numerikal atau angka terhadap suatu objek dengan menggunakan suatu instrument seperti mistar, timbangan, stopwatches, dan sebagainya. Pengukuran jarang dilakukan sendiri, tetapi sering dilakukan dalam kaitan dengan evaluasi, asesmen atau riset.

Dengan demikian, dalam konteks diatas mengenai penilaian merupakan hasil kebijakan yang dimana mempunyai nilai dari hasil tujuan atau sasaran. Kemudian pengertian evaluasi dalam pembahasan ini adalah evaluasi kinerja atau penilaian kinerja. Dalam dunia bisnis bersaing secara global, perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan membutuhkan feedback terhadap kinerjanya sebagai pembimbing sikap untuk masa yang akan datang.

Penilaian kinerja biasanya dilakukan oleh manajemen yang berwenang untuk memberikan penilaian terhadap karyawan. Hasil penilaian kinerja tersebut disampaikan dari manajemen kepada tenaga kerja untuk mendapatkan kajian keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan karyawan maupun yang berhubungan dengan perusahaan.

Didunia kompetitif perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi, terdapat tujuan penilaian kinerja dibagi menjadi dua, yaitu (Yuliani, 2023, hal 127): 1. Tujuan Organisasi 2. Tujuan Pengembangan. Selain itu, terdapat tujuan penilaian kinerja terdiri dari faktor, sebagai berikut ini: a) Untuk mengukur kinerja secara adil dan objektif. b) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik. c) Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika perusahaan.

Adapun manfaat dari penilaian kinerja diantaranya adalah (Yuliani, 2023, hal.127): 1. Perbaikan prestasi kerja, 2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, 3. Kebutuhan latihan dan pengembangan, 4. Perencanaan dan pengembangan karir, 5. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, 6. Menjamin kesempatan kerja yang adil, 7. Hasil dari penilaian prestasi kerja yang terdokumentasi.

Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja memiliki peran penting sebagai berikut ini (Setyaningrum, 2022, hal:159): 1) Mengetahui kesalahan atau masalah yang harus diperbaiki Salah satu tujuan utama dari penilaian kinerja untuk mengetahui kekurangan dari langkah pekerjaan yang telah dilakukan oleh perusahaan maupun dari karyawan. Jadi diharapkan kedua belah pihak menemukan titik temu dan mendapatkan jalan keluar dari permasalahan yang ada. 2) Melakukan perbaikan pola kerja yang sesuai Penilaian kerja digunakan untuk melakukan perbaikan pola kerja yang tidak sesuai dengan standar ketetapan dari perusahaan atau mendapatkan pola kerja yang lebih efektif dan efisien. 3) Memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi Penilaian kinerja tidak hanya digunakan untuk memperbaiki cara kerja karyawan. Disisi lain, penilaian kerja bisa digunakan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan perusahaan yang berprestasi dan memberikan kinerja kerja yang baik.

Dengan cara mengetahui point mana yang harus diperbaiki dalam kegiatan penilaian kinerja, perusahaan dapat membuat rencana kerja baru yang bisa

mengembangkan dan membuat perusahaan menjadi lebih baik lagi. Kegiatan adanya evaluasi kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan demi keberlangsungan perusahaan. Hal ini dilakukan supaya perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan serta mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu pihak perusahaan dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan perusahaan maupun karyawan dari perusahaannya yang kemudian bisa membantu perusahaan untuk memberikan reward ataupun punishment bagi karyawan.

B. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Indonesia berarti kemampuan, penampilan, prestasi dan kapasitas. Sedangkan kinerja dalam pandangan islam merupakan bentuk atau cara seseorang dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan menjadi motivasi untuk karya yang bermutu (Wijaya, 2022, hal.1). Dengan adanya kinerja karyawan yang baik pada perusahaan, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Dalam setiap perusahaan, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan perusahaan tersebut. Selain itu, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance dimana salah satunya adalah hasil dari suatu pekerjaan (thing done).

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan keputusan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampaan dan sifat-sifat individu (Wibowo, 2016). Kinerja karyawan secara luas dalam prosesnya sering menjadi suatu diskusi untuk menentukan tujuan organisasi. Faktor-faktor yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan mencakup keterampilan kerja, disiplin, tanggung jawab, kerjasama, dan kreativitas. Sementara menurut Indrasari (2017), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Dengan demikian, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan memiliki keinginan yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan kemampuannya, serta dengan adanya kesesuaian antara tugas dan kemampuan yang dimiliki.

Kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa aspek, seperti prestasi kerja yang mencerminkan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan kemampuan dan pengalaman karyawan, kesetiaan dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab penuh, kreativitas dalam mengembangkan solusi dan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja, kerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai hasil yang lebih baik, kecakapan dalam menjalankan tugas dengan efektif, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu serta siap mempertanggungjawabkan hasil kerjanya. Semua aspek ini menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap kesuksesan perusahaan. Dengan Demikian dalam konteks pembahasan diatas menjelaskan bahwa kinerja

merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam.

C. Motivasi Kerja

Setiap manusia dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda antara satu dengan satu. Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan motor penggerak dalam diri manusia, sehingga motivasi berhubungan dengan factor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang akan ditimbulkan dari pemimpin. Pentingnya motivasi yaitu hal yang mendukung perilaku manusia supaya bekerja secara giat sehingga mencapai hasil yang optimal (Rizky, 2021, hal 27).

Motivasi kerja merupakan hal keinginan, hasrat, dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan factor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan. Menurut Kurniawan (2022) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Terdapat beberapa teori motivasi kerja, namun dalam penelitian ini adalah teori motivasi dalam Robbins dan Judge yang diartikan sebagai proses yang umumnya ke intensitas individu, arah (direction) dan ketekunan (persistence) usaha untuk mencapai tujuan. Untuk perusahaan motivasi merupakan salah satu alat penggerak dan kekuatan dalam mengarahkan dan mengendalikan para karyawan agar mau bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam praktek, motivasi sering digunakan oleh suatu perusahaan, Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja umumnya memiliki karakteristik sebagai berikut (Noviarita, 2017): 1) Memiliki tujuan personal yang tinggi namun realistis untuk dicapai. 2) Lebih memperhatikan kepuasan dari pencapaian pribadi daripada hadiah luaran. 3) Menginginkan umpan balik terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan meliputi internal dan eksternal, baik dari dalam diri maupun dari luar. Menurut Yuniar (2019) terdapat indikator dari motivasi kerja, yaitu: Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi.

Motivasi kerja mempunyai beberapa model, salahsatunya sebagai berikut: 1. Model Tradisional: Seorang manajer menentukan cara yang paling efisien untuk karyawan dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. 2. Model Hubungan Manusia: Seorang manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan

kebutuhan social serta dengan membantu mereka sehingga merasa berguna dan lebih penting di suatu pekerjaan. 3. Model Sumber Daya Manusia: Para karyawan dimotivasi oleh banyak factor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan tetapi dengan kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

Kesimpulan

Peran fungsi sumber daya manusia dalam keberhasilan perusahaan melibatkan penilaian terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja merupakan tahapan penting dalam proses tersebut, yang melibatkan penetapan standar kerja, evaluasi kinerja relatif terhadap standar, dan memberikan umpan balik kepada karyawan. Hasil penilaian tersebut membantu manajemen dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan perusahaan. Motivasi juga menjadi faktor kunci dalam mempertahankan kinerja yang tinggi, dengan perusahaan menggunakan berbagai model motivasi untuk mengarahkan dan mengendalikan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, penilaian kinerja dan motivasi kerja menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

BIBLIOGRAFI

- Aisyah, N. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. CV AA Rizky.
- Andriani, R. (2021). Pengaruh Sumber Daya Manusia Hotel Terhadap Kualitas Pelayanan Di Hotel Bunda Bukittinggi. *Menara Ilmu*, 15(2).
- Ardiansari, A. R., & Haryani, S. (2018). Pengaruh K3, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Adi Satria Abadi Yogyakarta. *Efektif Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 39.
- Bubang, E. (2022). *Evaluasi Kinerja Pelayanan Air Bersih Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Di Kabupaten Fakfak*. Universitas Hasanuddin.
- Dethan, Y., Bunganaen, W., & Messah, Y. A. (2015). Evaluasi Kinerja Embung Oeltua. *Jurnal Teknik Sipil*, 4(1), 105–118.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 477–483.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Kurniawan, A., & Martadisastra, D. S. (2022). Pengaruh manajemen kualitas total dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi pada perusahaan property. *KINERJA*, 19(2), 277–285.
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965.
- Prasetya, N. J. E., Faizal, M., & Choirunnisak, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021.

- Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 145–152. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v1i2.28>
- Purwani Setyaningrum, R., Soelistya, D., Desembrianita, E., Noor, A., & Salamah, U. (2022). *Buku Ajar: Evaluasi Kinerja*. Nizamia Learning Center.
- Rahmanda, F. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang). *Jurnal Manajemen*, 2(1), 54–68.
- Riza, R. A., & Mutiarni, R. (2022). Kinerja Karyawan Umkm Di Masa Pandemi Covid-19 : Systematic Literature Review (Slr). *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 5(1), 35–44. <https://doi.org/10.26533/jmd.v5i1.992>
- Sauri, S., & Hanafiah, H. (2022). Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(3), 2099–2104.
- Srirajani, N. A. N., Siambaton, M. Z., & Haramaini, T. (2021). Aplikasi Penilaian Kinerja Tenaga Fasilitator Lapangan (TFL) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Utara Menggunakan Metode Fuzzy Tsukamoto: Sistem Pendukung Keputusan, Penilaian Kinerja TFL, Fuzzy Tsukamoto. *Deli Sains Informatika*, 1(1), 9–21.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 718–734.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widyaningrum, M. E., & Widiana, M. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan*.
- Wijaya, C., & Hidayat, R. (2022). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan*.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gerbang Media Aksara.
- Yatipai, T. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(3), 1–7.
- Yuniar, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bpprd Di Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(1).

Copyright holder:

Fachria Muntihani (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

