

ABSTRAKSI

Siti Rahmi, NPM. 16.31.0553 “ Analisis Kebijaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Meubel Berkat Usaha Banjarmasin “. Dibimbing oleh Ibu Hj.Lamsah, SE. MM (Pembimbing I) dan Ibu Hj. Farida Yulianti, SE.MM (Pembimbing II).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimanakah penilaian prestasi kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan yang baik dan tepat.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, kemudian, Setelah data-data diperoleh, baik melalui penelitian lapangan yang mencakup keseluruhan, kemudian dibandingkan dan dianalisis sesuai dengan masalah yang dibahas dengan menggunakan teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia.

Sangatlah penting bagi Pimpinan Meubel untuk memahami arti pentingnya sebuah Penilaian prestasi kerja karyawan. Dan Bagi karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan penghargaan dari perusahaan yang dapat memacu semangat mereka untuk meningkatkan efektivitas kerja yang tinggi. Penghargaan itu berupa bonus, tunjangan atau yang lainnya.

Kata Kunci : Kebijakan Penilaian, Prestasi, dan Kerja Karyawan

ABSTRACT

Siti Rahmi, NPM. 16.31.0553 "Analysis of Employee Work Performance Assessment Policy in Banjarmasin Business Thanks to Business". Supervised by Mrs. Hj.Lamsah, SE. MM (Supervisor I) and Mrs. Hj. Farida Yulianti, SE.MM (Advisor II).

This study aims to find out how is the assessment of employee work performance and employee motivation that is good and appropriate on the Banjarmasin Joint Venture Business Blessing?

The research method used is descriptive qualitative method, then, after the data are obtained, both through field research that covers the whole,

In carrying out the above, it is very important that the Chairperson of the Banjarmasin Joint Blessing Business understand the importance of an employee performance appraisal. And For employees who excel should be given an award from the company that can spur their enthusiasm to increase high work effectiveness. The award is in the form of bonuses, benefits or others.

Keywords: Judgment, Performance, and Employee Policy

1. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien dapat mempertahankan eksistensi perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Upaya lain yang dilakukan adalah perusahaan-perusahaan mebel lokal harus cepat tanggap terhadap peluang-peluang yang ada, khususnya bagi konsumen yang loyal terhadap produk lokal.

2. Landasan Teori

1) Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mila Badriyah (2015) mendefinisikan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager. Manager menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan

2) Motivasi

Sedangkan Menurut Samsudin (2005) sebuah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan

3. Penelitian Terdahulu

- 1) Yance Pakan 2007, Perbedaan Prestasi Kerja Karyawan Ditinjau dari Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja.
- 2) Achmad Mahatir Amirrudin 2017, Analisis produktivitas karyawan melalui pelatihan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Cabang Makasar .
- 3) Ria Noviani 2007, Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

4. Metodologi Penelitian

- 1) *Liberary Research* (Studi kepustakaan)
- 2) *Field Research* (Riset lapangan)

5. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1) Hasil Penelitian

Perusahaan tersebut tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan dan kebutuhan ataupun penyediaan akan sumber daya manusia dengan baik dan tepat, sehingga mengakibatkan kemunduran di dalam perusahaan tersebut.

2) Pembahasan

Penilaian prestasi kerja karyawan adalah Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematis. Dampak penilaian prestasi kerja karyawan akan terasa pada masa yang akan datang,

6. Penutup

Perusahaan tersebut tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan mengenai penilaian prestasi kerja karyawan dan kebutuhan ataupun penyediaan akan sumber daya manusia dengan baik dan tepat, sehingga terjadi kemunduran di dalam perusahaan tersebut.

Bagi karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan penghargaan dari perusahaan yang dapat memacu semangat mereka untuk meningkatkan efektivitas kerja yang tinggi. Penghargaan itu berupa bonus, tunjangan atau yang lainnya

7. Daftar Pustaka

....., **Pedoman Penulisan dan Bimbingan Skripsi, Penerbit Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin.**

Badriyah, Mila. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : CV. Pustaka Setia*

**Fakultas Ekonomi, 2001., Pedoman Penulisan Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi,
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, Banjarmasin**

HB Siswanto 2005, Pengantar Manajemen . Edisi III Penerbit Bumi Aksara .

Kadarisman, M. 2013, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta :
PT, Raja Grafindo Persada

Mas'ud Machfoedz 2004, *Komunikasi Bisnis* penerbit Fakultas Ekonomi Universitas
Gadjah Mada.

Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2004 *Manajemen Personalia* Edisi ketiga,
Badan Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Sondang P. Siagian 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara.

**ANALISIS KEBIJAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA MEUBEL BERKAT USAHA
BANJARMASIN**

ARTIKEL



Oleh :

SITI RAHMI
16.31.0553

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN
MUHAMMAD ARSYAD AL-BANJARI
BANJARMASIN
2020**