



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 0%

Date: Friday, August 24, 2018

Statistics: 0 words Plagiarized / 2369 Total words

Remarks: No Plagiarism Detected - Your Document is Healthy.

WAYVASAT E(OLOGIS GTOB.CT OARI PENGETAHUAN ISU IINGKUNGAN HIOUP DA'I
LOI(US (OITRO! TTENTNGKATXAN MOTIVASI BELAAR MEIAIU METOOE LIFE SKILI
APPFoACII LEAR.IING li,PLEIENIASI L'ESSON STUOY AERBASIS SEXOI.AH IJNTUK
MENINGKAIKAN PROFESIO{ALIS'E GURU BEIITIK PENILAIAN (\EfuA DATAM
A'ENINGXAIXAN MUTU DAN PROFES]ONA! KARYA\$TAI{ PENGqRUH B&ANGAT BELA'AF
BER1GLOIIPOK OAX IETOO€ DRILT TERHAOAP HASIT TRY OT'T UII II/IEIINGKAI}(AN
PRESTASI BEI-AJAR B^IIASA NGGRIS I'E.ATUI g()DAUNG IHE WAY }!@[pEirGARrm xo
pETENst oAN ING(AT pENDrDrxaN rERtAD p pRESrran KER.apEr{GAR/vas KAUM s\$IURAI
DANAJAMN AUSHIDO OAT.A

PEFSPE(NF PENDDI(AI{ XARAXiEN Heribertus S E.na Sapti Sukarjo Vol.17 o 1.Januai2015
gEt@ Jumal Ilmiah Pendidikan, Sejarah dan Sosial Budaya IssN i412t985 U I) a a tssN
1412€985 Jum.l Ilmi.h P.ndElt.n, s.j.Eh d.n 3o5i.l Bud.y. alw P.nrng0undaw.b &lhorArianli.
M.Pd (VMdya Seri Prcss) Dr.(CanO Sunardi (Progdi Sejarah UKSW Sahtige) Kal!!
P!nyunllng Or(cand).

Tri Wdbrlo (Universitas Kriston Satya wacane) P6nyrnllng P.Irkaana : Dr. Johannes Dobrilo
Jurahman (IKIP PGRIWotes, Yogyakarta) Or. (cand) Andrees Kosasih (STKIP Wdye Yuwana
Madiun) Sukardi. M.Pd. (LPMP Jawa Tenoah) REhmaC Hardoyo,M.Pd (SMP N 1 Bringin
Kab. Semarang) ' P.nyuntlne Tamu: Prof. Or. Sutriyono, M.Sa.

(UniwGllas Krislen S3tya Wecane) J!ru| WoYA Srlil tetit emFt kdi &lam sehun, ts& hrlan
Januai, Apdl, J0li, &n Sedembe(Jurnal dilerbitkan olsh WDYA SARI Press - i,Jir Laba,
dangan misi m6majukan ilmu peng€lahuan bagi k€sejahleraan manusiar, dengan cara
mendokrmontasikan pomikkan saseorang dalam wujud publikasi. Lahir dari keinginan
m€wnjrdkan roadi ng sociel y bagi masyarakat luas. Alamat P€nerbil P6rum Griya Asri

Sraten N10 - Kab. Semarang 50733 - Jawa Tengah, Telp.

(0298)-324022, eNail: triwidiarto@yahoo.co.id Sesuai dengan misi WDYA SARI Press, jurnal diterbitkan tidak untuk mencari keuntungan, pendanaan penerbitan dimulai dari WDYA SARI Press dan para penulis. Penulis: Prof. OrHoribenus Soelvanlo (Universitas Negeri Sebelas Maret) Prof. Or ilerman J. walujo (Universitas Negeri Sebelas Maret) Prof. Dr H.

Imam Muclesh, MA (STT Muhammadiyah, Ngawt Lry-oul dan Dr3aln Cov.r Vyrnya Sari tIs Iqidy Sari Jurnal Ilmlah Pendidikan, Soj8rah dan Sollal Budsya (Kerjasama Viidya S€i Pes, sdalga d€ngan ProgdI SeiaEh FKIP, UKSW \$ia1,!e) \$rw fldyasnp€ss.co0 rs Vol. 17 No. I,Jrnu.r'|2015 Wasrasan Ekologis Gbbal Guru€uru Sekolah Dasar DftinFu Dari Peflgetahuan Isu UrEkungEn Hldup dan Lokus Kontrol (Survel dl Kecamatan ColorEdu, lGrdnganfdo Tahun 2013 Hedbrtus tuglya o Heningtatlan Mot vasl EelaFr t'Lb Pehlaran S6lologi tlehlul t,l€bde LJfe SUII Apprcadr L€amirE Siswa Kelas XI-I91 Semester Ganiil Di ?'iadrasah Alit/6h Neq€ri Kudus Tahun Pelalardn 20L4I20I5 Ena hpti ImplernenEi Lerrol, str,r, Eerbasrs Sekolah Unbk Irleningk tIGn Profesiroallsllle Guru di t'ladrasah Alifah ttlegr€ri Salatiga Wadanl 8-16 17 -27 4t-47 48-57 28-32 Pengaruh BimbinE6n 8€lajar S€cara B€rkelo.npok 33 - {0 Oan Metode DrillTerhadap Hasil f/ro{rttrllan thsional Mab Pelajaran Matematika Bagi Siswa Kehs D(SMP Negeri 2 tuangsari Gunung Kldul Tahun AJaGn 20I3I20I4 Kd a^funl Meningkatkan Pr€stasi Belajar Bahasa Inggris t4ehlul l.{odellhg The way Pada Kelas m IPA-2 n IPA-2 Semester Gan il dl l,4A Negeri 2 Kudus Tahun Pelararan 2014/2015 *btlo Pengaruh Komprtensi dan TirEkat PerdHikan Terhadap Prestasi Kerjir Penqawas Kementedan Agama f€bupaten JepaG Tahun 201,{ Soleh Kaum SamuGi dan AJaBn Bushido Dalam PerspeKif Pendidikan Karakter Suhaman 58-70 t-7 B€nbk Penlhhn rcnerla Dalam t4enlrElGtikan ?ilrJtu dan Prof€slo.El lGr).awan Wahira BENTTIK PENILAIAN KINERJA DALAM MENINGKATKAN MUIU DAN PROTESIONAL KARYAWAI! Wahir.

PASD FIP Unive\$il\$ Negei Matossa, aBsTRlc,(Penfldi,,n kiiold nemberikhn nakorlifib .F,ilrg W nafiirtwl utw d*!fiakan dalam ,,f,,njdb*a tuiu8n d* da a kinq\$!!,la mliwi t*yagrndi aoldu t€,i,atlnya tutilebn kinela manhaikn dasa bagi hep&.@n+apdui,,n yary nenrp71{a/1]/li gai, pto{tx}lt, peni6dronlirn, D€l&han. Ponlbian kineie nEnilki dittltr/lsi eelaludiw dan pengenbangan, yag pe lE sEktli bak dddfi hubuogan .?yatd fiaupun ptqtun .€r8€,mbar8an karyavan. foniwao kino*t nl.noaik,,, pota,lE/,Ln ,/nda kdyav dan o.gla rins, son ',9p6 l6,.flaian depd n,8l,flil<i oto* .oshf toirdap nnliv,6i t€,tyeven.

P\$ilebn tiraP nanry*an d*r tdu ftttgrl l,E d€sar parsonelhr, t'irse dbobd irge hlael kitwit, ,,nibi,/l *dyaaal erefuei kitutit, ratuNkan p@@s Fng }f,tttda dan etE/uesi .€,kotjs*r. ,Ob luocr: P6.fttho, ttl€ ir, rrrlu, pDftdood PETIDAHULUATI Penilalan kinerF dabm suahr

organisasi swasmba maupun pemerintahan sarbentubuhan bermanfaat bagi diri mereka organisasi secara keseluruhan.

Penilaian kinerja sebaiknya dilakukan secara objektif sehingga harus dihindari adanya "liG'&n "dislkt{ dad para penihl. Suatu hal yang tidak mudah dilakukan dalam sebuah penilaian, Penilaian kinerja merupakan alat yang sangat bermanfaat untuk mengevaluasi kerja para karyawan, dan membangun motivasi karyawan, atau penilaian kinerja merupakan alat untuk memverifikasi bahwa karyawan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja merupakan cara untuk membantu karyawan mengelola kinerja mereka. Penilaian kinerja (EtfonEn@ aprsial rt,da dasamfa merupakan salah satu Faktor penentu dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena penilaian kinerja dilakukan oleh organisasi berarti sudah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, oleh karena itu diperlukan Informasi yang relevan dan realistik tentang prestasi kerja masing-masing anggota organisasi.

Informasi yang akurat dan presisi, kerf IMM- du setiap karyawan dalam suatu organisasi sangat diperlukan untuk perencanaan karier dan pengembangan individu. E6ner, E.w. (1984.: 35) Faktor yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuan untuk mengukur seberapa baik karyawan bekerja. Informasi penilaian tersebut digunakan untuk membandingkan bahwa pelaksanaan memenuhi standar yang sudah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

Penilaian kinerja sering dilakukan baik formal maupun informal tergantung kerdvyan dalam bekerja. Dalam sistem penilaian kinerja, penilaian selanjut ini belum belum eksis karena, kurangnya sumber daya yang merupakan hal esensial karena dari bahwa seharusnya di organisasi lebih dan seterusnya penilaian kinerja, juga sangat perlu dilakukan, karena sarbentubuhan 28 I WidF Sad Vol. 17, o.

1, Januari 2015: 2&32 berhubungan dengan mutu dan profesionalisme seorang seseorang yang harus dilakukan secara obyektif. Dari pendahuluan diabsorpsi permasalahan umumnya adalah "Bagaimana bentuk penilaian kinerja dalam meningkatkan mutu dan profesionalisme karyawan? Penilaian kinerja memberikan gambaran tentang prestasi kerja yang digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja serta motivasi karyawan di waktu tertentu. Penilaian kinerja dapat dilakukan bagi keputusan-keputusan manajemen, promosi, pemberian penghargaan dan kompensasi kepegawain lainnya.

(SofyaMI 2m8:122), Penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam evaluasi

pekerjaan. Dalam penilaian kinerja kontribusinya kepada organisasi dinilai selama periode tertentu, Umpang balik penilaian Kinerja memungkinkan karya mereka sebagai pedoman perilakunya di masa datang. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif pelaksanaan pekerjaan.

Penilaian kinerja merupakan suatu perencanaan sumber daya manusia dan para manajernya dalam menyusun dan menerapkan sistem penilaian kinerja yang komprehensif. Dalam penilaian kinerja akan dibuat komponen apa saja yang membentuk suatu sistem, bagaimana manajer membuat sistem yang ada lebih efektif, dan bagaimana mendiagnosis permasalahan yang ada.

Penilaian kinerja merupakan penilaian prestasi kerja karyawan dan akuntabilitasnya. Dalam persaingan global perusahaan menuntut kinerja karyawan. Seiring dengan itu karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa datang. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif pelaksanaan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian Kinerja, yaitu (1) karakteristik situasi, (2) deskripsi pekerjaan, spesialisasi pekerjaan, dan standar kinerja, (3) tujuan-tujuan penilaian kinerja, (4) sikap para karyawan, dan para manajer atau pimpinan terhadap evaluasi. Gorftz (2003:124). Indikator penilaian Sernua organisasi meliputi evaluasi dalam beberapa aspek. Oleh karena itu penanganan penilaian kinerja bersifat formal, dan sistematis. Dengan demikian pegawai akan dinilai secara formal. Menurut Landoko dan Maftoyo (1998:84) manfaat penilaian kinerja adalah: 1. Peningkatan prestasi kerja.

Pemberian umpan balik kerja memungkinkan karyawan dapat memperbaiki kekurangan mereka dan lebih baik dalam bekerja. 2. Penilaian prestasi kerja membantu para pemimpin dalam menentukan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya. 3.

Kepuasan-keputusan penerbitan. Prognosis, Elemen dan prosedur biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu. Peristiwa yang mengakibatkan penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu. 4. Kehidupan-kebutuhan dan perkembangan. Prestasi kerja yang lebih mungkin menunjukkan kebutuhan lain. Dan prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan. 5.

Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang perencanaan karir dalam lima tahun, dan Perencanaan Karir (Wahl) tentang perencanaan yang harus diteliti. 6. Pengembangan prestasi kerja statistik.

Prestasi kerja yang rendah baik atau jelek dapat mencerminkan kemampuan atau keterampilan prosedur standar departemen Personalia. 7. KeddakakuGtan hfonnasl. PrEstasi kerja)arE irek nreoun uktan kesahtF an dalam Inforrlasl, Inalktis Jab.tan, rEn@rE sumber daya manush, atau kornponen-komporen syltem l fomasi manarE.ien persoialla. Infonnasi fang Ud.k akurat dap6t merEekibEltan ke- putusan perso.Ella yang dirmul mEiladl Udak @at. 8, Kesahhan-kesahtEn d6aln pekerlaan.

Prsbsl kera fang Jelek merup.kan salah satu tanda lcsahhan dalam de sian pekerjaan. Penihlan p.Estasi abu kineia rnernbanfu diagno6e kesahan- kesalahan tersebut 9. IGsernpatan kerja yEng .dll. Penihlan prEdasi kerJa se(ara akurdt akan nEnFrnain keputusan-keput'stan pe- nerhpatan interml dilmul tanpa diskriminag. 10. TantarEan-tantarEan eksternal.

Pres- tasi kerja diperEaruhl oleh fd(to.- faldor dl lter lingkungan kerla seoeru: keluargE, lchsehabn, kondlsi financial abu masahh-pribadl hinnfd.dengEn penllahn kjnerja dimungUnkan untuk dapat rEnawarkan bantuan kep.da semua karya\$aan yarE mernbutuhkan atau memerlukan. Tulu.n Penll.lan Turuan pokok penilaian kinerja adalah me.Ehasilakn Informasl yang akuGt tentang pEirilaku dan kinerJa arEgob or- ganisasi, Sernakin akurat infoftrEsi fang dihasilkan oleh sistem penilaian kerF, semakin bEesar potensi nilaifa bagi or- ganisasl. Tujuan kiusus organisasi rnenun- nrt SoryaMi (2008:125), adalah: (1) evalu- asl (evaluaton) dan (2) pengembangan (developrment).

Kedua h4u3n tersebut tidak terplsah, tetapl memang sEcara 6dak hngsung berbEada dari sE91 oriEntasl r{aktu, rEtode, serta peran atasan dan bawahan. Pendekatan e\aaluaasi seorang nB- narer atau dmpInan orgEnlsasi swdsta maupun peflErlnah, rnenllal urEda masa lalu seorang karyawan. Seorang evaluabr merEquanakan rddrE desk'tfrf untuk menllal k nerja dan kemudlan fiEfiEkai data Ersebut dahm keput6an-kep'lbrsan prqnosl, derno6i, tetmlnasl, d.n

kompensi. tletode pEnihlan e'raluative adalah seragEm, cepat dan mudah dlhlGanakan. lctod. PcnllaLn Mebde atau format penllalan bl- asanya berfokus pada perihku kaD€wan. M€bde pedhhn kinEerja harus didlih seGra ilati+Eu karerE U6anfr netDde).drc digunabn kerap rEnjadl Utik focns kabdibaEn anbla absan dan karl.dnan. Perlhk! atasan dahm rnehksarElcn penlhlan sangEt dlntentukar olei mEtode y.rE dilurEkan.

Dalam penllalan kjiErra nrenurut Soryandl (2008:129) ada beberapa fakbr }.rE harus dipefiauknn ydihr: 1. Valldttas, yalb instrurnEnt merEukur kriterls-kriteft peoihian sEcara akurat dan rnerEklentfilosi kirlerja farE Eftk- tf se(ard benar. 2. (eadaan, Ins&un|ent merEhasilkan pe. nilalanTenllalan yang konsistefl dan akurat. 3. Kemampuan

membedakan, instrument mampu membedakan pelaksanaan yang baik dan buruk.

4. Bebas dari bias, terdapat tendensi untuk memberikan nilai atau skor dengan estimasi, atau adanya trend negatif - berikan tipe penilaian atau skor tertentu. 5. Relevansi, instrumen memberikan data yang berguna bagi penilaian atau orang yang dinilai. 30 ny. dihindarkan dengan evaluasi dan pengembangan (karakter). atau pengujian Penilaian kinerja evaluasi dan pengembangan. penilaian kinerja haruslah menela diakukan bagi tindakan personal, dan.

meningkatkan produktivitas penggunaan sumber daya manusia melalui efisiensi - an yang baik dan spesifikasi kebutuhan - an pelayanan. Tujuan penilaian sangat pedu dipikirkan Jika hendak menentukan sistem atau metode penilaian kinerja akan dipakai khusus, di STKP-YPUP di Makassar, anbrd lain: 1. Menetapkan target yang dapat diukur oleh rsekafang *Inefjanfa akan di - nilai dan dihindarkan dalam sudara dengan baik dan komunikasi terbuka antara absan dan bawahan dan mengfasilitasi keadilan dalam tindakan, 2. Menggunakan ukuran-ukuran yang dapat diandalkan, terbuka dan obyektif, dan membandingkan prestasi yang sesungguhnya.

dan dengan direvisi (akan, dan menyediakan umpan balik bagi 'a. dan lain' 3. Hindari presisi atau kriteria kurang optimal, sehingga melalui berbagai langkah sebelumnya, reka perlu direvisi akan pengembangan pribadi orang yang di nilai yang dapat diukur pada penilaian kebutuhan pelatihan dan pengembangan pribadi. 4. Hindari ketergantungan alokasi reward ekstrinsik dari proses penilaian kinerja. 5.

Meningkatkan hasil-hasil dengan diinginkan dalam bentuk pemenuhan (karakter) dan lain. 6. Mengatakan bahwa menganalisis prestasi berdasar pada jantung proses manajemen umum. 31 Sistem penilaian kinerja sebaiknya dilakukan secara efektif yaitu: Kriteria yang berhubungan dengan pekerjaan, pengantar - Wdya S.d Vol. 17, tt. 1, Januari 2015: 2&32 6. Belaya, blaya pengembangannya dan penggunaan instrument adalah sukses akal. 7.

Pelaksanaan administrasi, penilaian memfokuskan pada yang efisien untuk menggunakan instrument. Menentukan penilaian kinerja dalam organisasi swasta, naupun penerbitan sangat penting. Menurut Mahulung dalam Maftolo (1998:9G93) yaitu: I, Caphk Radng 'Wan. Penilaian kinerja - Ja karyawan dilambatkan dalam satu garis skah. Dalam penilaian ini para penilaian atau tim penilaian tidak ragu lagi dalam memberikan penilaian. 2.

Rangloitg l'rdrd, Penilaian kinerja di - hkn dengan @ra mehyusun orang yang di nilai berdasarkan drkatannya pada berbagai \$tA yang di nilai. 3, tut @ M\$M. Penilaian kinerja - ,a ini dihindarkan dengan melacak kalmat yang paling cocok pada keadaan orang yang di nilai

di nilai. Banyak hal ini merupakan suatu hal yang sangat penting dan berguna untuk pengembangan suatu organisasi sekarang ini dan di masa yang akan datang, sehingga setiap organisasi perlu mengadakan suatu evaluasi atau penilaian karyawan.

Sehingga ini banyak organisasi di lingkungan Negeri dan Swasta melakukan evaluasi terhadap kinerja para karyawan hanya berdasarkan kehadiran atau absensi karyawan pada saat mereka datang, hal ini disebabkan banyaknya organisasi yang kurang melakukan penilaian kinerja dengan prosedur yang sistematis.

Penilaian kinerja dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta perlu dilakukan untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah berkenaan perilaku dan kinerja pegawai dan anggota organisasi. Tujuan penilaian kinerja biasanya meliputi: (1) Dalam hal ini nilai-nilai Mutu dan Perilaku (Wahlra) merupakan fokus pada perilaku, yang terdapat, sensitivitas, standarisasi, keadilan dan validitas, penilaian yang bobot, komunikasi yang terbuka, keterbukaan, akses karyawan terhadap hasil penilaian, kepraktisan, dan formulir penilaian. Penilaian Uneda sebaiknya dilakukan oleh atasan yang ditunjuk.

PETUTUP Penilaian Uneda menyediakan konteks yang dapat diidentifikasi dan dapat memfaktakan bahwa ada korelasi yang dapat diterima antara individu dan organisasi. Jika penilaian yang diukur diberikan, maka akan dapat memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Dimensi strategis penilaian kinerja adalah: konsistensi antara strategi organisasi dan perilaku pekerjaan, konsistensi antara organisasi dan perilaku pekerjaan dan manajemen kinerja. Penilaian yang komprehensif berorientasi masa depan terdiri atas penilaian diri, penilaian antar sesama, dan penilaian organisasi.

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajer harus memasukkan bahwa seorang individu memiliki kekurangan dan kelebihan sehingga apabila kekurangan itu lebih banyak maka perlu dikembangkan melalui pelatihan. Sedangkan penilaian kinerja seorang pegawai atau karyawan dianggap baik dalam suatu organisasi pemerintah ataupun swasta, perlu diberikan penghargaan atau promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA Eisner, E.W. 1994. *Administrative Management in Art Education*, *Journal of Issues and Research*. 2s (4).259-264. Gornes Fausuno Cardozo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hikmat. 2009. *Analisis dan Pengembangan Organisasi*. Bandung: Alfabeta. Bandura: Pustaka Seua. 1980. *Teori Belajar Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta. Lippitt, R. & Lippitt, R. 2000. *Organizational Behavior*. Jakarta: Rineka Cipta. (te. Jemahan). Yogyakarta: Adhi Yogyadika.

Sirnamora Henay. zffi. l,bnariat sl Sumbi bra l'latusia tulsI U, Yolqakarta: STIE YKPN.
Sofl,andi Hennan,2m8. Flanarernen Sumber Daya Manusia. Yogfakarb: Graha Ilmu.

INTERNET SOURCES:
