

ANALISIS EFEKTIFITAS KINERJA DIVISI GENERAL AFFAIR (STUDI KASUS PADA POLITEKNIK LP3I JAKARTA KAMPUS DEPOK)

Oleh:
Farizal Marzuki

*Politeknik LP3I Jakarta, Administrasi Bisnis,
Gedung sentra Kramat Jl. Kramat Raya No. 7-9 Jakarta Pusat 10450*

e-mail : farizalmz@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted to determine the analysis of the effectiveness of the General Affair Division's performance at the LP3I Jakarta Polytechnic, Depok Campus. The purpose of this study was to determine the Analysis of the Effectiveness of the General Affair Division's Performance at the LP3I Jakarta Polytechnic, Depok Campus. Data collection techniques through observation, namely directly observing the object being studied. Based on the results of the discussion, it shows that employee performance assessments at the LP3I Jakarta Polytechnic, Depok Campus assess performance based on Employee Attitude, taking the initiative in working, and also achievements/rewards as well as in terms of discipline and also the quality of employee work, not forgetting the HRD assessment. The obstacles that occur in the performance appraisal process are still not optimal, then the appraisal process that should be carried out routinely every 3 months, which only occurs when the employee's contract expires, and the lack of training and development for employees. Then the solution carried out by the HRD department is to have an employee track record in both hard and softcopy forms, conduct staff assessments according to the company's schedule and procedures, and create an assessment planning timeline, then carry out training based on basic skills in each field or training submitted by each field.

Keywords: *Effectiveness, Service, GA*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui analisa efektifitas kinerja Divisi *General Affair* Pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis Efektifitas Kinerja Divisi *General Affair* Pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok. Teknik pengumpulan data melalui observasi, yaitu mengamati langsung objek yang diteliti. Berdasarkan hasil pembahasan menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok menilai kinerja berdasarkan dari *Attitude* Karyawan, berinisiatif dalam bekerja, dan juga prestasi/*reward* serta dalam hal kedisiplinan dan juga kualitas pekerjaan karyawan tidak lupa dari penilaian HRD. Adapun kendala yang terjadi pada proses penilaian kinerja yang masih belum maksimal, kemudian proses penilaian yang seharusnya dilakukan secara rutin 3 bulan sekali, yang terjadi hanya pada saat karyawan habis kontrak, serta kurangnya pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan. Kemudian untuk solusi yang dilakukan bagian HRD adalah baiknya memiliki track record karyawan baik dalam bentuk hard maupun softcopy, melakukan penilaian staf sesuai dengan jadwal

dan prosedur perusahaan, serta membuat *timeline* perencanaan penilaian, kemudian melaksanakan pelatihan berdasarkan keahlian dasar setiap bidang maupun pelatihan yang diajukan oleh setiap bidang.

Kata Kunci : Efektifitas, Kinerja, General Affair

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja yang tinggi dari karyawan merupakan sesuatu yang sangat diharapkan, dengan kinerja yang tinggi pula perusahaan dapat merencanakan berbagai kebijaksanaan untuk pencapaian sasaran perusahaan. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kinerja seseorang juga tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau dijadikan standar. Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu sebuah organisasi atau perusahaan harus memperhatikan dalam kinerja seorang karyawan.

Sudah seharusnya seorang HRD perusahaan untuk memperhatikan sumber daya manusianya yang merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu dalam mencapai tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja seseorang karyawan juga merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan jobdesknya untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan suatu perusahaan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Analisis Efektifitas Kinerja Divisi GA Pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok?
2. Apa saja hambatan/kendala yang dihadapi dalam Analisis Efektifitas Kinerja Divisi GA Pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok?
3. Solusi apa saja yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Analisis Efektifitas Kinerja Divisi GA Pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui analisis efektifitas kinerja divisi GA Pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok.
2. Untuk mengetahui hambatan/kendala yang dihadapi dalam Analisis Efektifitas Kinerja Divisi GA Pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Erwina (2023), Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang. Serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang. Sedangkan pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang. Artinya bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Walenrang maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun tidak dengan variabel pengawasan. Hal ini berarti jika variabel pengawasan ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang tidak mengalami peningkatan, sehingga apabila pengawasan yang dimiliki responden ditingkatkan maka belum tentu akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pendapat lain dari penelitian Sinta Damayanti (2024), mendapatkan hasil penelitian terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang

Tinjauan Pustaka

Efektivitas

Efektivitas menurut Handoko (2006) menyatakan “Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang paling tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”. Senada dengan pendapat Maulana & Rachman (2016) bahwa “Efektivitas diartikan sebagai kemampuan suatu unit yang mencapai tujuan yang diinginkan” dalam Irma Erawati, dkk (2017:14)

Abdurahmat (2003:92) dalam Setia Budi Kurniawan dan Angga Sulistiyo (2021) Efektifitas adalah pemanfaatan sumber daya sarana prasarana yang memiliki jumlah tertentu untuk menghasilkan suatu barang yang berguna

Kinerja

(Prawirosentono, 2008) dalam A. Rafiq (2019:106) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara komprehensif. Agar tercipta kinerja yang diharapkan perusahaan maka pihak manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi karyawan. Perusahaan juga harus bisa mengatasi masalah-masalah yang sering muncul yang berhubungan dengan kinerja karyawan

Hasibuan, (2012) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Robbins dan Judge, (2013) dalam Hasibuan (2018:72) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan. Dengan kata lain, pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok maupun oleh penunjukan yang resmi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk mengoptimalkan efektivitas. Pemimpin menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai visi.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi (Iswanto, 2009; Kaihatu, 2006) dalam Irma Erawati, dkk (2019).

Mathis (2015:165) dalam Rafiq (Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

(Hardiyono, Hamid, and Yusuf 2017) dalam Nur Fatma, dkk (2020), Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menemukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antar satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil. Seorang karyawan memiliki kinerja yang baik jika karyawan itu mampu melakukan pekerjaan yang sama atau melebihi standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Di sisi lain, seorang karyawan tidak memiliki kinerja yang baik jika pekerjaannya kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Masram (2017:147) dalam Widiati (2021), faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari: 1) Efektifitas dan efisiensi, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai maka dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif dan bila sesuai target waktunya maka dikatakan efisien. 2) Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal untuk melakukan suatu kerja dengan kontribusinya. 3) Disiplin, adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. 4) Inisiatif adalah berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

General Affair

Menurut Teguh Hambudi (2015:49) “General Affair atau diartikan bagian umum adalah salah satu bagian departemen yang ada di dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan umumnya memiliki departemen General Affair (GA) dan menjadi pendukung atas aktivitas operasional perusahaan. Beberapa unit bidang pekerjaan di bawah general affair umumnya adalah keamanan (security), kebersihan (cleaning service), pengemudi (driver), kurir (messenger), administrasi umum, office boy, receptionist, pengadaan barang (purchasing), K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) atau sering disebut safety healthy environment (SHE). Masing – masing memiliki kebutuhan dan lingkup struktur sesuai dengan besarnya organisasi dan kebutuhan organisasi”.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang memaparkan fakta yang dilihat di lapangan. Pengumpulan data dengan melalui survey atau mengamati secara langsung kepada karyawan bagian HRD/GA dalam melakukan aktivitas sehari-hari dalam memberikan pelayanan kepada seluruh manajemen kampus serta dokumentasi berdasarkan data-data yang ada di lapangan.

Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2000) metodologi penelitian kualitatif adalah suatu hasil penelitian yang digambarkan dalam kata-kata tertulis atau lisan dari perilaku orang yang diamati. Penelitian ini dilakukan juga secara intensif, dimana peneliti ikut berpartisipasi di lapangan mencatat semua informasi yang diberikan oleh kepala bidang dan staf HRD/GA dan membuat laporan penelitian secara mendetail.

Subjek penelitian adalah seluruh staf HRD/GA pada Politeknik LP3I kampus Depok. Teknis mendapatkan data adalah data yang terdiri dari data primer dan data sekunder, dimana kegiatan pekerjaan yang dilakukan akan berdampak pada kinerja dan organisasi kampus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menilai kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya adalah menilai kinerja karyawan berdasarkan dari standar pekerjaannya. Dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan.

Dalam menganalisa efektifitas kinerja karyawan di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok, penulis melakukan observasi di bagian HRD, yang mana bagian HRD melakukan analisa atau evaluasi kepada karyawan dalam kurun waktu 3 bulan sekali melalui Kepala Bidang masing – masing untuk membahas pokok permasalahan yang dihadapi setiap bidang maupun individu / karyawan tersebut.

Kepala Bidang masing-masing divisi akan menilai bawahan atau staffnya melalui form DP3 (Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan) yang disediakan bagian HRD. Dari Hasil penilaian yang dilakukan oleh Kepala Bidang terhadap bawahan ataupun stafnya, maka akan muncul hasil bagus atau tidaknya seorang bawahan ataupun staf dalam melakukan tugasnya.

Penilaian yang dilakukan sudah sangat bagus dan efisien, namun adanya kekurangan yakni dalam melakukan penilaian ini yang seharusnya dilakukan 3 bulan sekali, tapi yang terjadi hanya dilakukan pada saat kontrak karyawan ingin diperpanjang saja. Ini menjadi *problem* yang sangat penting, karena dalam melakukan penilaian karyawan itu seharusnya bisa dilakukan secara berkala, misalnya sebulan sekali akan ada pemanggilan karyawan untuk mengetahui adanya kendala dalam melakukan tugasnya.

Dengan adanya penilaian yang apabila dilakukan secara berkala ini, bagian HRD akan mengetahui kekurangan dan kelebihan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam menilai kinerja karyawan, bagian HRD sebaiknya fokus pada pengembangan karyawan, dan juga memotivasi karyawan agar pekerjaan kedepan akan semakin lebih baik. Adapun penilaian yang dilakukan bagian HRD antara lain seperti :

1. *Attitude* karyawan,

Attitude bisa disebut sikap pada aspek afektif yang sangat menentukan seseorang dalam bertindak, karena adanya kemauan atau kerelaan dalam bertindak, bisa menentukan seseorang berbuat sesuai dengan karakter sikap yang akan dimilikinya. *Attitude* juga sering dikaitkan dengan kesiapan mental individu yang dapat memengaruhi serta menentukan kegiatan individu yang bersangkutan dalam merespons objek ataupun situasi. *Attitude* yang ditunjukkan oleh karyawan dapat mencerminkan bagaimana perusahaan itu akan dikelola serta.

2. Inisiatif kerja,

Inisiatif kerja akan semakin berkembang dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar yang semakin kompleks. Beberapa inisiatif kerja yang dapat dilakukan antara lain:

a. Pengembangan Keterampilan Digital.

Dalam era digital, keterampilan digital menjadi sangat penting untuk menghadapi persaingan di dunia kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan digital kepada karyawan agar mereka dapat mengikuti perkembangan teknologi dan memenuhi kebutuhan pasar yang semakin kompleks.

b. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih pada kesejahteraan karyawan, seperti memberikan fasilitas kesehatan, asuransi kesehatan, dan program kesejahteraan lainnya.

3. Prestasi/*reward* kinerja karyawan

Prestasi kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kinerja karyawan juga dapat diukur melalui beberapa indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, inovasi, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Prestasi kinerja

4. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah suatu konsep yang kompleks dan multidimensional yang mencakup berbagai aspek dari pekerjaan, seperti gaji, keamanan kerja, kesempatan untuk pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang sehat dan aman. Kualitas pekerjaan yang baik dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan organisasi. Kualitas pekerjaan yang baik juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan mengurangi tingkat absensi dan *turnover*.

Dalam era digitalisasi dan globalisasi yang semakin berkembang, terdapat beberapa tren yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan di masa depan. Menurut *World Economic Forum* (2018), beberapa tren tersebut antara lain: a) Perubahan dalam jenis pekerjaan : Terdapat pergeseran dari pekerjaan yang membutuhkan keterampilan fisik menjadi pekerjaan yang membutuhkan keterampilan digital dan kreatif. b) Fleksibilitas kerja: Karyawan akan lebih memilih fleksibilitas dalam waktu dan tempat kerja, c) Keterlibatan karyawan. Karyawan akan lebih memilih organisasi yang memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. d) Keseimbangan kerja dan kehidupan: Karyawan akan lebih memilih organisasi yang memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kualitas pekerjaan merupakan konsep yang kompleks dan multidimensional yang mencakup berbagai aspek dari pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pekerjaan antara lain *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Kualitas pekerjaan yang baik dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan organisasi. Di masa depan, terdapat beberapa tren yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan, seperti perubahan dalam jenis pekerjaan, fleksibilitas kerja, keterlibatan karyawan, dan keseimbangan kerja dan kehidupan.

Setelah semua penilaian dilakukan, bagian HRD akan melakukan pemanggilan individu untuk membahas pokok permasalahan atau hambatan yang dihadapi selama bekerja sebelumnya, proses pemanggilan ini akan membahas dan meliputi :

1) Kedisiplinan Karyawan

Dalam pekerjaan, seluruh karyawan wajib mengikuti tata tertib yang telah dibuat perusahaan. Bagian HRD akan melakukan evaluasi kinerja kepada karyawan mengenai kedisiplinan terhadap tata tertib dalam hal absensi, pakaian, dan juga disiplin terhadap jam kerja yang telah ditentukan.

2) Penilaian Kinerja Karyawan

Bagian HRD melakukan pemanggilan kepada karyawan dan menilai kinerja karyawan tersebut sudah sesuai dengan *jobdesk* atau belum, memberitahukan kendala yang dilihat, memberikan motivasi dan solusi agar kinerja karyawan dapat terlihat lebih baik lagi kedepannya. Dalam menilai kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya adalah menilai kinerja karyawan berdasarkan dari standar pekerjaannya. Dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan.

Dalam menganalisa efektifitas kinerja karyawan di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok, penulis melakukan observasi di bagian HRD, yang mana bagian HRD melakukan analisa atau evaluasi kepada karyawan dalam kurun waktu 3 bulan sekali melalui Kepala Bidang masing – masing untuk membahas pokok permasalahan yang dihadapi setiap bidang maupun individu / karyawan tersebut.

Kepala Bidang masing-masing divisi akan menilai bawahan atau staffnya melalui form DP3 (Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan) yang disediakan bagian HRD. Dari Hasil penilaian yang dilakukan oleh Kepala Bidang terhadap bawahan ataupun stafnya, maka akan muncul hasil bagus atau tidaknya seorang bawahan ataupun staf dalam melakukan tugasnya.

Penilaian yang dilakukan sudah sangat bagus dan efisien, namun adanya kekurangan yakni dalam melakukan penilaian ini yang seharusnya dilakukan 3 bulan sekali, tapi yang terjadi hanya dilakukan pada saat kontrak karyawan ingin diperpanjang saja. Ini menjadi *problem* yang sangat penting, karena dalam melakukan penilaian karyawan itu seharusnya bisa dilakukan secara berkala, misalnya sebulan sekali akan ada pemanggilan karyawan untuk mengetahui adanya kendala dalam melakukan tugasnya.

Dengan adanya penilaian yang apabila dilakukan secara berkala ini, bagian HRD akan mengetahui kekurangan dan kelebihan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam menilai kinerja karyawan, bagian HRD sebaiknya fokus pada pengembangan karyawan, dan juga memotivasi karyawan agar pekerjaan kedepan akan semakin lebih baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Analisis Efektifitas Kinerja Divisi *General Affair* Pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok dilakukan bagian HRD untuk menganalisa atau mengevaluasi kepada karyawan dalam kurun waktu 3 bulan sekali, yang mana di nilai oleh Kepala Bidang masing-masing divisi melalui Form DP3 (Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan) yang sudah disediakan bagian HRD. Penilaian kinerja yang lain berdasarkan dari Attitude Karyawan, berinisiatif dalam bekerja, dan juga prestasi/reward serta dalam hal kedisiplinan dan juga kualitas pekerjaan karyawan tidak lupa dari penilaian HRD.

Dari hasil pengamatan dan hasil analisa kegiatan yang dilakukan karyawan di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Depok, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan karyawan sangat kurang termotivasi dalam hal bekerja. Dalam hal ini motivasi karyawan menjadi landasan penting yang bisa dilakukan bagian HRD untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan, karena motivasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan peninjauan yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran untuk Politeknik LP3I Jakarta kampus depok agar analisa efektifitas kinerja karyawan dapat lebih efektif yang lebih baik. Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut: Bagian HRD harus mampu lebih baik lagi untuk menerapkan peranannya dalam melakukan penilaian kinerja karyawan agar kualitas pekerjaan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan pekerjaan yang dilakukan dapat sesuai dengan target yang ditentukan.

Bagian HRD melakukan evaluasi kinerja karyawan harus dengan sesuai prosedur yang dilakukan perusahaan sehingga tidak terjadi terlambatnya dalam mengevaluasi kinerja karyawan, sebaiknya bidang HRD memberikan pelatihan dan pengembangan kepada seluruh karyawan agar dapat meningkatkan keterampilan dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, bagian HRD juga harus selalu memberikan bimbingan, dorongan, arahan dan juga motivasi yang bersifat supportif dan mampu memberikan ide-ide, memiliki hubungan yang baik dengan karyawan, dapat mendelegasikan wewenang dengan baik dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, Sinta, Irma Sari Octaviani. 2014 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Fans Jaya Panongan Kabupaten Tangerang. Jurnal Konsisten.
- Erawati, Irma, Muhammad Darwis & Muh. Nasrullah. 2017. fektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Jurnal Office.
- Erwina. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Walenrang. Jurnal of Management.

- Fatma, N., Finatry Latiep, I., & Furwanti, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Jurnal GeoEkonomi*, 11 (1), 90–101.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Kurniawan, Setia Budi, Angga Sulistiyo Priambodo. 2021. Evaluasi Efektifitas Pengelolaan Keuangan Desa Dengan Penggunaan Aplikasi Sistem Keuangan Desa (SISKEUDES), Media Nusa Creative. Malang
- Rani, Indria Hangga, Mega Mayasari. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*
- Rafiq, A., 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. Widya Cipta. *Jurnal Sekretaris Dan Manajemen*, 3(1), 105–114,
- Widiati, W. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Martapura Kabupaten Banjar.. *As-Siyasah: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 6(2), 50.