

PENGARUH KRITERIA DASAR PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN *TURN OVER* PEKERJA PADA PT NYALINDUNG

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu SDM. Dimana saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Maka perusahaan dituntut adanya suatu peranan penting dalam manajemen SDM.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kriteria dasar penilaian kinerja, kinerja karyawan, *turn over* pekerja, pengaruh kriteria dasar penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kriteria dasar penilaian kinerja terhadap *turn over* pekerja pada PT. Nyalindung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nyalindung dengan sampel penelitian sebanyak 147 responden.

Hasil dari penelitian ini yaitu PT. Nyalindung sudah memiliki kriteria dasar penilaian kinerja dengan hasil koefisien determinasi atau hipotesis pengaruh kriteria dasar penilaian kinerja karyawan sebesar 41,60%, sedangkan pengaruh kriteria dasar penilaian kinerja terhadap *turn over* pekerja sebesar 58,68%.

Kata kunci : Kriteria dasar penilaian kinerja, kinerja, dan *turn over*

**THE INFLUENCE OF THE BASIC CRITERIA OF ASSESSMENT
OF PERFORMANCE AGAINST THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES
AND A TURN OVER OF WORKERS IN PT NYALINDUNG**

ABSTRACT

Human resources (HR) is the most important asset in an organization, that can move the other resources. HR can indirectly affect the efficiency and effectiveness of the company. The thing that made the company aware of the value of the investment of the employee as a HUMAN RESOURCE. Where currently, gathering workforce performs well even harder, especially in maintaining existing ones. Therefore, companies have to prioritise to find, hire, motivate, train, and develop the desired company employees, as well as retain qualified employees. The company claimed the existence of a significant role in human resource management.

This research was conducted to find out the basic criteria for performance appraisal, employee performance, turn over workers, the influence of the basic criteria of performance assessment against the performance of employees, and the influence of the basic criteria of performance assessment against worker turn over at PT Students. The methods used in this research are methods deskriptif and verifikatif. The population used in this study were employees of PT Students with research samples as much as 147 respondents.

The results of this research, namely PT Students already have the basic performance assessment criteria the results of the determination coefficient or hypothesis base criteria influence employee performance assessment of 41.60%, while the influence of the basic assessment criteria performance against the turn over of 58.68% workers.

**Key words: Basic criteria for performance evaluation, performance, and
Turn over**