

## PENGARUH EVALUASI KINERJA DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH VATA ABADI MUARA ENIM

Saputri indah<sup>1</sup>, Roswaty<sup>2</sup>, Muhammad Bahrul Ulum<sup>3</sup>

Indo Global Mandiri

e-mail: [2019510115@students.uigm.ac.id](mailto:2019510115@students.uigm.ac.id)<sup>1</sup>, [roswaty@uigm.ac.id](mailto:roswaty@uigm.ac.id)<sup>2</sup>, [bahrulu1994@uigm.ac.id](mailto:bahrulu1994@uigm.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstrak** – Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim. Populasi dalam penelitian ini adalah 65 orang karyawan yang merupakan total sampling jenuh. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas dan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim, pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim. Dengan hasil (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dalam hasil uji t dimana nilai thitung > ttabel atau bahwa nilai t terhitung untuk evaluasi kinerja adalah 2,177 > dari ttabel 1,999 dengan tingkat signifikansi 0,33 < 0,05, dan pengembangan karyawan mempunyai nilai t terhitung = 2,115 > dari t tabel 1,999 dengan tingkat signifikansi 0,38 < 0,05, (2) Nilai Fhitung sebesar 7,409 dengan nilai Ftabel adalah 3,14 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau 7,409 > 3,14 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, (3) Nilai koefisien R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,793 atau 79,3 persent sehingga besarnya pengaruh variabel evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 79,3 persent.

**Kata Kunci:** Evaluasi kinerja, Pengembangan karyawan, Kinerja karyawan.

**Abstract** – The purpose of this research is to analyze the influence of performance evaluation and employee development on employee performance at PT. Muara Enim Eternal Vata Award. The population in this study was 65 employees which was a total saturated sampling. Research data was collected by distributing questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, validity test and classical assumption test. Based on the results of analysis and hypothesis testing, performance evaluation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim, employee development has a positive and significant effect on employee performance at PT. Muara Enim Eternal Vata Award. With result (1), there is a positive and significant influence in the results of the t test where the t value > t table or that the t value calculated for performance evaluation is 2.177 > t table 1.999 with a significance level of 0.33 < 0.05, and employee development has a value calculated t = 2.115 > from t table 1.999 with a significance level of 0.38 < 0.05, (2) The Fcount value is 7.409 with an Ftable value of 3.14 so that the Fcount value > Ftable or 7.409 > 3.14 and a significance level of 0.000 < 0.05, (3) The coefficient value of R Square (R<sup>2</sup>) is 0.793 or 79.3 percent so that the influence of performance evaluation and employee development variables on employee performance is 79.3 percent.

**Keywords:** Performance evaluation, employee development, employee performance

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan figur sentral dari suatu organisasi atau perusahaan, dan agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, suatu perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan cakap, serta menggunakan metode terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam mendukung kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individu. Penggunaan sumber daya manusia yang diterapkan pada fungsi Manajemen sumber daya manusia dapat berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karyawan, dan bentuk-bentuk

hubungan industrial lainnya. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia agar mencapai target sebuah perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan karena hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan perusahaan dalam target.

Filosofi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bahwa setiap karyawan berpengaruh terhadap sumber daya bisnis. Karena mengelola orang-orang suatu proses dalam Manajemen sumber daya yang membentuk organisasi. Dalam organisasi menetapkan kebijakan dan menerapkan praktik adalah bertujuan untuk membantu mengelola pekerjaan karyawan. Karyawan berperan dalam sumber daya organisasi bisnis bisa menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas bagi perusahaan. Pengelolaan sumber daya perusahaan meliputi keuangan, fisik, sumber daya manusia, serta kemampuan teknis dan sistem. Menurut Dahlan (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Setiap perusahaan harus berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mengacu prestasi seseorang yang nantinya dapat diukur berdasarkan standar kriteria perusahaan yang mana perusahaan juga harus memberikan apresiasi dan dukungan bagi karyawan yang memuaskan (Nurhayati & Atmaja, 2021). Karena jika perusahaan kurang menjaga kinerja karyawan maka hal ini dapat menjadi masalah dalam peningkatan kinerja karyawan dan semangat kerja menjadi menurun dan berakibat pada ketidakcapaian tujuan perusahaan.

Diera globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi atau perusahaan pun semakin ketat, kesuksesan jangka panjang suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada kemampuannya dalam mengukur kinerja karyawan dan menggunakan informasi hasil pengukuran dasar melakukan usaha-usaha kinerja agar selalu sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Mengukur dan menggunakan informasi hasil pengukuran atau umpan balik merupakan bagian dari evaluasi kinerja, bagi perusahaan sangatlah perlu dan harus dilakukan karena hasil yang diperoleh dari evaluasi kinerja dapat dijadikan acuan dasar dalam rangka pengembangan karyawan selain itu evaluasi kinerja juga mendeskripsikan hasil kinerja karyawan dimana dengan hasil tersebut dapat dijadikan acuan untuk pemberian reward/penghargaan, kompensasi dan lain-lain.

Dalam hal lain evaluasi kinerja digunakan sebagai sarana dalam penilaian kerja dimana pekerja yang kurang terampil dapat melakukan pengembangan karyawan guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Evaluasi kinerja adalah proses yang sistematis untuk mengukur, menganalisis, dan menilai pencapaian suatu individu, tim, atau organisasi terhadap tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja penting dalam manajemen sumber daya manusia dan manajemen umum untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan efisien dan efektif. Evaluasi kinerja yang baik membantu meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang responsif, dan mendorong pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Menurut Hasibuan & Afrizal (2019), Evaluasi kinerja sebagai aktivitas bagi para manajer untuk melakukan evaluasi terhadap tingkah laku berprestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan kedepannya. Hal ini berkaitan dengan penilaian kinerja seperti penilaian loyalitas, kejujuran kepemimpinan, teamwork, dedikasi serta partisipasi. Dari pendapat Hasibuan dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya evaluasi kinerja sifat dan perilaku karyawan dapat dideteksi oleh karena hal itu lebih mudah dalam memotivasi pegawai supaya lebih semangat dalam bekerja.

Maka untuk menjaga dan merawat, kinerja karyawan diperlukan beberapa strategi peningkatan kinerja agar karyawan dapat terus bekerja secara maksimal selama bekerja. Karena karyawan yang kinerjanya baik lebih memungkinkan untuk bekerja lebih keras dan memberikan layanan yang lebih baik, cenderung lebih terlibat dalam organisasi yang mempekerjakan mereka, dan lebih didedikasikan untuk memberikan layanan dengan tingkat kualitas yang tinggi (Sari & Hadijah, 2016). Melihat pentingnya kinerja karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai melalui beberapa cara seperti pengembangan karyawan agar motivasi kerja menjadi lebih tinggi, dengan pengembangan karyawan yang diharapkan tingkat bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya yang secara otomatis meningkatkan kemampuan karyawan.

Globalisasi menuntut setiap individu yang berada didalam perusahaan supaya menginginkan perusahaan tersebut berkembang. Secara tidak langsung hal tersebut mampu mendorong perusahaan untuk bersaing dan mengikuti kemauan zaman untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dilakukan usaha perusahaan untuk mengembangkan karyawan .

Pengembangan karyawan merupakan upaya peningkatan kemampuan jangka pendek, dan upaya peningkatan kompetensi karyawan untuk persiapan mengembangkan tanggung jawab yang lebih tinggi di masa mendatang sehingga hal ini berpotensi terhadap efektivitas perusahaan yang lebih baik lagi. Pengembangan karyawan juga merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha yang terencana dan diselenggarakan guna mencapai suatu tujuan dalam meningkatkan kemampuan baik skill, pengetahuan dan sikap-sikap sebagai seorang karyawan dalam anggota organisasi. Dalam pengembangan karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Pengembangan lebih menekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang.

Menurut Simamora (2020), menyatakan pengembangan adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan pabilitas dan motivasi karyawan agar dapat menjadi asset perusahaan yang berharga, mengemukakan pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, berpendapat bahwa program pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasinya. Jadi proses pengembangan dalam konteks perusahaan sangatlah berpengaruh pada kinerja juga tingkat produktivitas Karyawan, dalam pemberian Pendidikan kepada bagian-bagian Manajerial dan pelatihan pada bagian Operasional merupakan langkah kongkret yang harus direncanakan oleh perusahaan melalui Top Manajer dan harus berkesinambungan juga bermetode sesuai dengan kebutuhan Perusahaan. Pengembangan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap evaluasi kinerja, mengingatkan bahwa upaya yang diberikan dalam memperluas ketrampilan dan pengetahuan karyawan dapat secara langsung mempengaruhi peningkatan kualitas pelaksanaan tugas mereka, membuka peluang untuk mencapai tujuan strategis organisasi, dan mengukuhkan kontribusi positif terhadap pencapaian hasil yang diinginkan.

Penulis melakukan penelitian di PT. Anugerah Vata Abadi perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman di Rutan dengan motto Menjadi Mitra Profesional Terpercaya. Perusahaan ini Salah satu kategori yang perannya sangat penting bagi Warga Binaan pemasyarakatan (WBP) karena, makanan merupakan suatu kebutuhan mendasar bagi manusia.

PT. Anugerah Vata Abadi menyelenggarakan makanan serangkaian mulai dari

perencanaan menu, penyediaan atau pembelian bahan makanan, pemasakan bahan makanan, pencatatan dan pelaporan serta evaluasi yang dilaksanakan pada PT. Anugerah Vata Abadi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan gizi, menyediakan makanan yang baik dari segi mutu, jenis maupun jumlahnya. Secara khusus PT. Anugerah Vata Abadi di tuntut untuk menghasilkan makanan yang memiliki kualitas yang baik, dimasak dengan layak, pelayanan yang cepat dan menyenangkan, menu yang seimbang dan bervariasi, standar kebersihan dan juga sanitasi yang tinggi.

Evaluasi kinerja mempunyai dampak langsung terhadap kesuksesan PT. Anugerah Vata Abadi, karena melalui proses ini perusahaan dapat mengidentifikasi potensi peningkatan, mengarahkan pengembangan sumber daya manusia dan memastikan tercapai tujuannya organisasi secara efektif.

Untuk mencapai hal tersebut penulis merasa bahwa fenomena yang terjadi di perusahaan adalah kendala melakukan evaluasi kinerja pada karyawan seperti karakter, pendidikan, dan sosial. Karakter merupakan permasalahan yang menjadi kendala dalam melakukan evaluasi kinerja yakni banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang kerja tidak sesuai waktu jam kerja, masih ada karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan. Begitu pula dengan pendidikan, banyak karyawan yang memiliki pengetahuan namun tidak mampu menerapkan keahliannya di tempat kerja seperti kurang cepat dalam melayani konsumen, kurang berinovasi dalam bekerja dan kurangnya pendekatan secara personal dari pemimpin atau kepala bagian karena kepala bagian tidak sering berada di lokasi kerja sehingga menyebabkan kurangnya dukungan kerja dan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Dan sosial salah satu kendala bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi kinerja disebabkan kurangnya informasi yang akurat dari pihak pimpinan atau kepala bagian sehingga timbul perselisihan pendapat sesama karyawan karena kesalahan komunikasi, hubungan yang tidak harmonis di tempat kerja antara karyawan dengan kepala bagian.

Untuk bisa memperoleh karyawan dengan kinerja yang diharapkan perusahaan, oleh karena itu perlu dilakukan pengembangan karyawan pada PT. Anugerah Vata Abadi, terkait hasil dengan dilakukan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kualitas setinggi mungkin dengan target yang telah direncanakan oleh perusahaan, program pengembangan karyawan ini sangat erat kaitannya dengan upaya yang terstruktur, sistematis bertujuan untuk mencapai penguasaan keahlian skill dan kemampuan pada bidang kerja bagi karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ Pengaruh evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Vata Abadi Muara Enim”

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim, Ruang lingkup penelitian ini yaitu pada variabel- variabel yang berkaitan dengan Evaluasi Kinerja, Pengembangan Karyawan, Kinerja Karyawan. yang berkaitan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menjadikan perusahaan yang berkualitas dengan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. dari data dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh Evaluasi kinerja, dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan tujuan yang didasarkan, data dikumpulkan dengan

kuesioner sebanyak 65 responden yang sarannya karyawan pada PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim . Penyebaran kuesioner dilakukan secara personal dengan mendatangi kantor PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim, kemudian mengirimkan link google form kepada kepala bagian umum yang kemudian dikirim ke grup whatsapp karyawan PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim. Dari penyebaran kuesioner tersebut diperoleh sebanyak 65 responden

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penyebaran kuesioner sebanyak 65 responden, diperoleh hasil karakteristik karyawan PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim, berdasarkan jenis kelamin. Berikut disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	38	58,5%
Perempuan	27	41,5%
Total	65	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS V25

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki sejumlah 38 responden atau 58,5%, sedangkan yang perempuan sejumlah 27 responden atau 41,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner lebih banyak laki-laki dari pada perempuan.

### 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Responden dari penelitian ini kemudian dikategorikan berdasarkan usia. Responden penelitian dibagi ke dalam usia 20 – 25 tahun, 26 - 30 tahun, 31 - 35

tahun, 36 – 40 tahun, 41 - 45 tahun, >45. Hasil data klasifikasi karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti sajikan dalam tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Kelompok usia	Frekuensi	Persentase
20-25	26	40%
26-30	15	23,1%
31-35	7	10,8%
36-40	6	9,2%
41-45	11	16,9%
Total	65	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS V25

Hasil analisis Tabel 2 memberikan gambaran bahwa dari sampel yang diambil sebanyak 65 responden, pada umur 20-25 tahun berjumlah 26 orang dengan persentase sebesar 40%, 26-30 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase sebesar 23,1%, 31-35 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 10,8%, 36-40 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 9,2%, 41-45 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 16,9%. Mayoritas responden penelitian ini berusia 20-25 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Reponden dari penelitian ini kemudian dikategorikan berdasarkan tingkat pendidikan responden penelitian dibagi kedalam tingkat pendidikan SMA, Diploma (D3), Strata satu (S1). Tabel berikut ini menyajikan hasil karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	51	78,5%
Diploma (D3)	13	20%
Strata satu (S1)	1	1,5%
Total	65	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS V25

Berdasarkan Tabel 3 didapatkan data bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini terdiri berbagai tingkat pendidikan, diantaranya tingkat pendidikan SMA 51 orang dengan persentase sebanyak 78,5%, tingkat Diploma (D3) sebanyak 13 orang dengan persentase 20,0 %, dan tingkat pendidikan Strata

satu (S1) sebanyak 1 orang dengan persentase 1,5%. Mayoritas partisipasi pada penelitian ini dengan tingkat pendidikan SMA. Untuk diketahui, berdasarkan data PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim tingkat pendidikan SMA lebih banyak karena sebagai petugas produksi dan penjualan yang lebih banyak bertugas dilapangan, artinya data tersebut membuktikan bahwa investor dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sudah banyak yang melirik retail terus mendominasi sejak masa PSBB (Pembatasan sosial berskala besar).

## Analisis Hasil Penelitian

### Hasil Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini diajukan kepada 65 responden sebagai uji coba kuesioner. Adapun teknik pengujian dengan menggunakan SPSS 25 Corelation Person dengan  $N = 65$  dan  $r_{tabel} = \frac{65}{N-2} = \frac{65}{63}$  (tingkat kepercayaan 5%) = 0,244. Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan SPSS 25 Corelation Person maka uji validitas instrument pada semua variabel dalam penelitian dinyatakan valid karena nilai rhitung pada setiap item pertanyaan lebih besar atau sama dengan nilai

$r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Adapun hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Evaluasi Kinerja (X1)

No pertanyaan	rhitung	rtabel	Kriteria
1	0,569	0,244	Valid
2	0,598	0,244	Valid
3	0,557	0,244	Valid
4	0,332	0,244	Valid
5	0,599	0,244	Valid
6	0,567	0,244	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS V25

Berdasarkan perbandingan tabel 4 dapat dilihat, corrected item-total correlation dari masing-masing item pertanyaan pada variabel evaluasi kinerja dinyatakan valid, karena nilai r-tabel diperoleh dari tabel statistic product moment pada derajat bebas dengan alpha 5% lebih besar dari 0,244.

Tabel 5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Pengembangan Karyawan (X2)

No pertanyaan	rhitung	rtabel	Kriteria
1	0,399	0,244	Valid

2	0,486	0,244	Valid
3	0,720	0,244	Valid
4	0,733	0,244	Valid
5	0,443	0,244	Valid
6	0,494	0,244	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS V25

Berdasarkan perbandingan Tabel 5 dapat dilihat, corrected item-total correlation dari masing-masing item pertanyaan pada variabel pengembangan karyawan dinyatakan valid, karena nilai r-tabel diperoleh dari tabel statistic product moment pada derajat bebas dengan alpha 5% lebih besar dari 0,244.

Tabel 6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No pertanyaan	rhitung	rtabel	Kriteria
1	0,669	0,244	Valid
2	0,537	0,244	Valid
3	0,471	0,244	Valid
4	0,582	0,244	Valid
5	0,621	0,244	Valid
6	0,455	0,244	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS V25

Berdasarkan perbandingan tabel 6 dapat dilihat, corrected item-total correlation dari masing-masing item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena nilai r-tabel diperoleh dari tabel statistic product moment pada derajat bebas dengan alpha 5% lebih besar dari 0,244.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Jadi, dengan kata lain reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas pada instrumen penelitian ini menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan menggunakan SPSS 25. Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel semua karena nilai alpha dari tiap variabel diatas 0,60. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 8:

Tabel 7 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Evaluasi kinerja	0,707	>0,60	Reliabel
2	Pengembangan karyawan	0,714	>0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,701	>0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS V25

Nilai Cronbach's Alpha semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel evaluasi kinerja, pengembangan karyawan, dan kinerja karyawan reliabel dan dapat dipercaya.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas residual pada Tabel 8 test of normality dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov (K-S) dasar

pengambilan keputusan yaitu jika nilai sig

>0,05 maka data penelitian berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai sig <0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

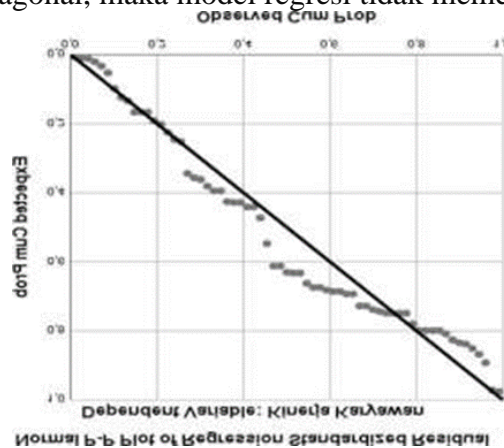
Tabel 8 Hasil Pengujian Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,57612887
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,101
	Negative	-,095
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,098 <sup>c</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS V25

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,098 yang artinya lebih besar dari 0,05. Jadi pada penelitian ini terdistribusi normal oleh karena itu hasil uji ini telah konsisten dengan uji sebelumnya.

Pengujian normalitas dengan menggunakan diagram dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumber diagonal dari grafik Scatter Plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arus garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar 1 Diagram Uji Normalitas

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikut garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data distribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dipergunakan dalam penelitian untuk mengetahui adanya kolerasi antar variabel-variabel independen dengan cara menguji model regresi. Model tersebut dikatakan baik apabila tidak terjadi kolerasi antar variabel-variabel independen. Penelitian ini menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi. Adapun hasil pengujian dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas



Model	Collinearity Stat	
	Tolerance	VIF
Evaluasi kinerja (X1)	0,869	1,151
Pengembangan karyawan (X2)	0,869	1,151

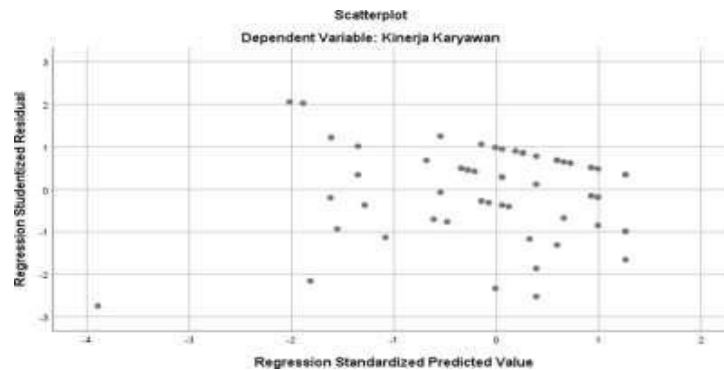
Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS V25

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai tolerance 0,869 >0,01 dan nilai VIF 1,51 <10, artinya tidak terjadi multikolonieritas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilaksanakan untuk menguji apakah di dalam model regresi dalam penelitian terjadi ketidaksamaan variance residual dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Jika dalam variance residual dari pengamatan lainnya tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas. Akan tetapi apabila dalam pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya berbeda,

maka disebut sebagai heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dilihat pada gambar 2.



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik atau lingkaran kecil yang menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0. Jika di lihat dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini. Sehingga, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dengan menggunakan variabel independen yaitu evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara Evaluasi Kinerja (X1) Pengembangan Karyawan (X2) Kinerja Karyawan (Y). Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25, sehingga diperoleh hasil pada Tabel 10.

Tabel 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien $\beta$	Standar Error
Konstanta	14,571	3,595
Evaluasi kinerja	0,579	0,128
Pengembangan karyawan	0,596	0,093

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS V25

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa hasil koefisien  $\beta$  merupakan bentuk sebuah persamaan yaitu untuk variabel evaluasi kinerja sebesar 0,579 dan untuk variabel pengembangan karyawan sebesar 0,596 dengan konstanta sebesar 14,571 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,571 + 0,579 X_1 + 0,596 X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa.

- Nilai konstanta adalah 14,571 artinya jika variabel evaluasi kinerja (X1) dan variabel pengembangan karyawan (X2) nilainya nol, maka tingkat kinerja karyawan terhadap evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan adalah sebesar 14,571.
- Nilai koefisien  $\beta$  regresi variabel evaluasi kinerja menunjukkan angka sebesar 0,579 dan arah positif artinya apabila variabel evaluasi kinerja meningkat satu-satuan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan terhadap variabel evaluasi kinerja yaitu sebesar 0,579.
- Nilai koefisien  $\beta$  regresi variabel pengembangan karyawan menunjukkan angka sebesar 0,596 dan arah positif artinya apabila variabel pengembangan karyawan (X2) meningkat satu-satuan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel kompetensi yaitu sebesar 0,596.

### Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t, uji F.

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing thitung. Tingkat signifikansinya 0,05. Kriteria ujinya adalah jika  $Sig\ t < 0,05$ . Untuk mengetahui nilai Tabel dilihat dari ttabel dengan rumus  $df = n-k-1$ , dimana n yaitu nilai total data pengamatan dan k merupakan jumlah variabel. Adapun hasil pengujian dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,571	3,595		4,053	,000
	Evaluasi kinerja	0,579	,128	,268	2,177	,033
	Pengembangan karyawan	0,596	,093	,261	2,115	,038
a. Dependent Variable : Kinerja karyawan						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS V25

$$ttabel = t(a/2, n-k-1) = t(0,065; 62) = 1,999$$

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai thitung untuk evaluasi kinerja adalah 2,177 > dari ttabel 1,999 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dan untuk variabel pengembangan karyawan 2,115 > dari ttabel 1,999 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga hipotesis evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima

#### 2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji semua pengaruh variabel independen atas variabel dependennya. Dengan tingkat signifikan 0,05 artinya ada pengaruh bersama semua variabel independen atas variabel dependennya. Adapun hasil pengujian dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVAa

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	37,997	2	18,998	7,409	,001 b
	Residual	158,988	62	2,564		
	Total	196,985	64			
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan						
b. Predictors : (Constant), Pengembangan Karyawan, Evaluasi Kinerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS V25

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya berpengaruh secara bersama, dengan melihat  $f_{tabel} = (df=n-k)$ ,  $f(2=65-2)$ ,  $f_{tabel} = (2-63) = 3,14$  (hasil dilihat pada  $f_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5%)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.14 dapat dilihat pada nilai  $f_{hitung}$  sebesar dengan 7,409 nilai  $f_{tabel}$  adalah 3,14 sehingga nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau 7,409  $> 3,14$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel evaluasi kinerja (X1) dan pengembangan karyawan (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aanugerah Vata Abadi Muara Enim.

## Hasil Uji Koefisien

### 1. Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan. Data hasil analisis regresi yang ditunjukkan melalui Model Summary, maka diperoleh nilai koefisien korelasi (R) seperti data pada Tabel 4. Berikut:

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,639a	,793	,667	2,601
a. Predictors : (Constant), Pengembangan Karyawan, Evaluasi Kinerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS V25

Hasil uji koefisien korelasi (R) pada tabel 13 menunjukkan bahwa evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,639 pada taraf signifikansi  $\alpha$  5%. Jadi dapat dikatakan bahwa hubungan antara evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang.

### 2. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh besar persen (%) kemampuan variabel atau kontribusi pengaruh yang diberikan oleh pengaruh variabel independen terhadap variabel independen dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada tabel 14 sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,639 a	,793	,667	2,601
c. Predictors : (Constant), Pengembangan Karyawan, Evaluasi Kinerja				
d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Output SPSS V25

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) di peroleh nilai sebesar 0,793. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan bisa menjelaskan kinerja karyawan sebesar 79,3%, sisanya sebesar 20,7% bisa dijelaskan atau di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji-t pada variabel evaluasi kinerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim, hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) yang dimana thitung 2,177 > dari ttabel 1,999 dengan tingkat signifikan 0,110

<0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, bahwa semakin baik evaluasi kinerja di suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara evaluasi kinerja dengan kinerja karyawan pada PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim, evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau kelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada karyawan. tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau

tujuan tercapai. hasil evaluasi kinerja individu dapat dimanfaatkan untuk peningkatan karyawan.

Berdasarkan penelitian ini sejalan dengan penelitian yaag dilakukan Siti Indah Fausi (2021) & Donnirimata (2010), hasil penelitian menemukan bahwa evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kesamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian ini didukung dan diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu.

### 2. Pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim

Hasil penelitian dengan menggunakan uji-t pada variabel pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (t) yang dimana thitung 2,115 > dari ttabel 1,999 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim, Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan technology dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut

agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru/lama) melalui latihan dan pendidikan.

Pengembangan karyawan perlu dilakukan oleh perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat konsumen.

Berdasarkan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siti Rahma Daulay (2016) & Deri Ardiansyah (2017), hasil penelitian menemukan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kesamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian ini didukung dan diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu.

### **3. Pengaruh evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Vata Abadi Muara**

Hasil uji hipotesis keseluruhan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  pada masing-masing variabel independen  $> F_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karyawan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim. Hasil penelitian ini dibuktikan pada uji simultan  $F$  dilihat dari taraf signifikan  $0,000 < 0,005$ . Dalam penelitian ini nilai  $F_{hitung} 7,409 > F_{tabel} 3,14$ .

Evaluasi yang baik dan pengembangan karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, berkontribusi pada tingkat kesuksesan perusahaan yang lebih tinggi. Evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan yang baik, menciptakan kondisi yang mendukung fokus dan kinerja yang optimal. Evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan memainkan peran krusial dalam membentuk kinerja karyawan fokus pada tujuan bersama, saling memberi motivasi, menjalin kerjasama, dan koordinasi dalam menyelesaikan tugas adalah elemen-elemen yang memperkuat kinerja karyawan. Kedua faktor ini saling

melengkapi evaluasi kinerja membentuk aspek sosial dan psikologis yang mendukung tingkat disiplin yang tinggi. sementara pengembangan karyawan menyediakan fondasi fisik untuk kinerja yang optimal. Secara bersama-sama, keduanya membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi kinerja karyawan yang konsisten dan untuk menciptakan sukses bersama.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim menyimpulkan bahwa ada pengaruh evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim.

Secara parsial evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji  $t$ ) dimana  $t_{hitung} 2,177 > t_{tabel} 1,999$  dengan tingkat signifikan  $0,33 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jadi dapat disimpulkan evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim.

Secara parsial pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji  $t$ ) yang dimana  $t_{hitung} 2,115 >$  dari  $t_{tabel} 1,999$  dengan tingkat signifikansi  $0,38 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim.

Secara simultan evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dibuktikan pada uji simultan F dilihat dari taraf signifikan  $0,000 < 0,005$ . Dalam penelitian ini nilai  $F_{hitung} 7,409 > F_{tabel} 3,14$ , dapat disimpulkan evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim.

Berdasarkan uji koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,639, hal ini menunjukkan tingkat hubungan evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sedang (63,9%).

Berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) di peroleh nilai sebesar 0,793.

Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan bisa menjelaskan kinerja karyawan sebesar 79,3%, sisanya sebesar 20,7% bisa dijelaskan /di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, selanjutnya diusulkan saran yang akan diharapkan bermanfaat, diantaranya:

#### a) Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangan variabel- variabel diluar yang sudah dimasukkan kedalam penelitian ini.

Bagi PT. Anugerah Vata Abadi Muara Enim, selalu tingkatkan evaluasi secara berkala terhadap langkah-langkah strategis yang telah dijalankan dan secara priodik melakukan analisis terhadap hasil kerja yang ada saat ini, guna meningkatkan kinerja karyawan agar selalu memberikan hasil yg baik untuk perusahaan.

#### b) Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan menjadi referensi terkait dengan mempertimbangkan variabel- variabel diluar variabel yang sudah dimasukkan dalam penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

2015.

61

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. - Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. 2017.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. - Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. 2016.

Afandi Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). - Yogyakarta : Nusa Media. 2018. Bintoro dan Daryanto, 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. - Yogyakarta : Gava Media. 2017.

Dessler, G Manajemen Sumber Daya Manusia. - Jakarta : Salemba Empat. 2015. Ghozali, Imam Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. - Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2016.

Ghozali, Imam Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. - Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2018.

Hasibuan, E. A., & Afrizal, A . Analisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja aparatur sipil negara. 2019. - JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 5(1), 22-41.

Kasmir, K Manajemen Sumber Daya Manusia. - Jakarta : Praja grafindo Persada. 2016.

Kurniasari, R Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi. - Jakarta. 2018 II (1), 32-39.

- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E Efektifitas Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan Efektifitas Program Pelatihan dan Kembangan kinerja Karyawan. - Jakarta. 2021.
- Permatasari, I Pengaruh E-Learning Sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU. - Tangerang. 2018. SISFOKOM, 7, 1–8.
- Richardson Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM. - Malang : UB Press. 2016.
- Robbins, SP, Hakim, TA, & E, BK Esensi Organisasi Perilaku. - Ontario: Pearson Kanada Inc. 2018.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. 2016. 1(1), 215–225.
- Sofyandi Manajemen Sumber Daya Manusia. - Yogyakarta: Graha Ilmu. 2014. S.P, Hasibuan, Malayu Manajemen Sumber Daya Manusia. – Jakarta : PT Bumi Aksara. 2013.
- Sugiyono Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Alfabeta. 2020.
- Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke 24. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta. 2015.
- Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV. 2017.
- Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta. 2019.
- Sugiyono Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta. 2014.
- Suryadana, L Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja. – Bandung : Alfabeta.
- Veithzal Rivai Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. – Bandung : Rajagrafindo Persada. 2013.
- Wibowo Manajemen kinerja. – Jakarta : PT Rajagrafindo Persada. 2014. Hal 7-12. Wexley, & Yukl Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia, Alih Bahasa M.Shobaruddin (Kedua). – Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2018.