



## Pengaruh Penilaian Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perhutani KPH Kota Probolinggo

Ahmad Basofi Ramadan<sup>1</sup>, Yayuk Indah Wahyuning Tyas<sup>2</sup>, Dyah Ayu Perwitasari<sup>3\*</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga<sup>123</sup>

Email : [dyahayu@upm.ac.id](mailto:dyahayu@upm.ac.id)

### ABSTRAK

Pada dasarnya perusahaan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam keberlangsungan perusahaan dan menjadikannya peranan yang cukup efisien dalam setiap kegiatan pada perusahaan. Salah satunya dari kinerja yang menjadi peran penting dalam Perusahaan untuk mencapai keuntungan, dari hasil kinerja yang baik maka didapatkanlah peluang yang positif. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Pengambilan tehnik *sampling* menggunakan ialah tehnik *sampling* jenuh, maka jumlah *sampling* seluruh pegawai Perum Perhutani KPH kota Probolinggo sebanyak 74 karyawan. Sumber data yang digunakan diperoleh dari data primer maupun dari data skunder. Dari hasil uji penilaian kerja) dan pengembangan karir berpengaruh simultan terhadap kiinerja pegawai. Sedangkan dari hasil uji parsial diperoleh variabel penilaian kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Penilaian Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.**

### ABSTRACT

*Basically, companies make human resources an important factor in the sustainability of the company and make them play a fairly efficient role in every activity in the company. One of them is performance, which plays an important role in the company to achieve profits. From the results of good performance, positive opportunities are obtained. This type of research uses an associative quantitative approach. The sampling technique used was a saturated sampling technique, so the total sampling number of all Perum Perhutani KPH employees in the city of Probolinggo was 74 employees. The source of data Z that is used is obtained from primary data and secondary data. From the results of the job assessment test) and career development have a simultaneous effect on employee performance. Meanwhile, from the partial test results it was found that the work assessment variable had a significant influence on employee performance. And the career development variable partially influences employee performance.*

**Keywords : Job Assessment, Career Development, Employee Performance.**





## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia sangatlah berpengaruh dalam pelaksanaan maupun berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dan perusahaan, selain perlunya sumber daya manusia, pentingnya manajemen juga berpengaruh dan saling berhubungan dengan segala kegiatan atau pelaksanaan yang ada dalam lingkungan perusahaan termasuk pegawai pada perusahaan. Sehingga adanya manajemen untuk pegawai yang saling berkelanjutan akan berdampak pada peningkatan kinerja dari pegawai dalam perusahaan. Hasibuan (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu atau keahlian yang mengelola pegawai agar lebih kuat dan produktif dalam memberi sokongan perusahaan mencapai tujuan mereka.

Syamsuriansyah (2021) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) ialah pelaksanaan yang dilaksanakan dalam perusahaan penerapan perbuatan dan hubungan para pegawai setiap pekerjaan melalui perbandingan hasil nilaiapekerjaannya pada kebijakan yang sudah tetap untuk digunakan sebagai acuan pada setiap hasil kinerja.

Stone dalam Tsauri (2014) Pengembangan karir ialah sebuah runtutan bagi pegawai dalam menaikan jabatan pada organisasi atau perusahaan, pada masa mendatang. Afandi (2018) Pengembangan karir merupakan urutan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan maupun perilaku pegawai selama berada dalam naungan perusahaan. Rivai dan Sagaala dalam Priansa (2020) Kinerja merupakan sikap ataupun tindakan setiap pegawai dalam perilaku kerjanya yang dihasilkan oleh pegawai dengan peranannya sesuai dengan kebijakan dalam perusahaan. Stolovitch dan Keeps dalam Silaen (2021) Kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan maupun suatu perilakupencapaian yang diperoleh pegawai. Hasil kerja pekerja begitu amat penting bagi organisasi ataupun pada industri karna terbukti begitu amat penting manfaatnya, yang mana sebuah industri menginginkan pekerja untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh dengan kehandalan sesuai dengan kemampuan dalam meraih hasil kerja yang bagus, apabila hasil kerja yang kurang bagus, maka kesuksesan didalam meraih sebuah maksud akan sulit tercapai.

### Rumusan masalah

Apakah terdapat pengaruh antara penilaian kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani KPH kota Probolinggo? Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani KPH Kota Probolinggo ?



## 2. TELAAH PUSTAKA

### Penilaian Kerja

Syamsuriansyah (2021) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu pelaksanaan dari perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi pada setiap pegawai ketika melakukan pekerjaan dengan cara perbandingan hasil pekerjaan dari setiap pegawai dengan seperangkat standar yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu dari evaluasi. Syamsuriansyah (2021) indikator penilaian kerja antara lain hasil kerja individu, perilaku, traits.

### Pengembangan Karir

Sinambela (2016) menyebutkan bahwa pengembangan karir merupakan segala sesuatu perencanaan karir yang diupayakan oleh perusahaan antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Afandi (2018) Pengembangan karir merupakan urutan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan maupun perilaku pegawai selama berada dalam naungan perusahaan. Siagian dalam Sinambela (2016) ada beberapa indikator pengembangan karir antara lain prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada perusahaan, pembimbing dan sponsor, dukungan dari bawahan, kesempatan untuk bertumbuh, berhenti atas kemauan sendiri.

### Kinerja

Istilah hasil kerja asalnya dari kata efisiensi kerja atau kinerja nyata (capaian atau capaian sebenarnya yang dicapai oleh seseorang). Rivai dan Sagala dalam Priansa (2020) Kinerja merupakan sikap untuk ditunjukkan pada para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya yang dibuat oleh pegawai dengan pekerjaannya di organisasi. Robbins dalam Silaen (2021) indikator-indikator kinerja antara lain Kualitas kerja, Kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan” yang mengatakan jika pengembangan karir punya dampak yang baik serta signifikan pada kinerja karyawan Faustyna, dan Jumani (2015). Penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat” yang mengatakan jika penilaian kerja berdampak signifikan pada hasil kerja pekerja Maharani, Ali, Rialmi (2021). Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda” pengembangan karir berdampak signifikan pada kinerja karyawan Kudsi, Riadi, Lestari AS (2017). Penelitian judul “Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Polisi pada Polres Sinjai” yang mengatakan



jika penilaian kerja dan pengembangan karir berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja Aswin, Arfan, Oktaviani (2022). Penelitian dengan judul “Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo” yang menyatakan bahwa penilaaian kerja punya dampak yang signifikan pada hasil kerja pekerja.

### Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penelitian kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani KPH Kota Problinggo.

H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penilaian kerja dan pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perum Perhutani KPH Kota Problinggo.

### 3. METODOLOGI

Jenis penelitian menggunakan sebuah jenis penelitian kuantitatif melalui pendekatan asosiatif kausal. Sujarweni (2019) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian untuk menghasilkan penemuan pada penelitian yang dapat dicapai dengan penggunaan prosedur statistika. Sugiyono (2019) Hubungan kausal merupakan hubungan yang berasal dari sebab akibat. Yaitu ada dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) juga dari variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Perum Perhutani KPH Kota Problinggo yang berjumlah 74 pegawai. Metode pengambilan sampel berdasarkan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Uji validitas digunakan untuk menunjukkan diterimanya atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji reliabilitas alat ukur sebuah angket melalui pengamatan skors *Cronbach Alpha*. Semua variabel dinyatakan reliabel bila memberi nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang diambil dapat berdistribusi normal ataupun tidak. Penelitian ini memakai uji normalitas Kolmogorov Smirnov. Uji Multikolonieritas digunakan mencari gejala multikolonieritas pada model regresi dengan melihat hasil toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Uji Autokorelasi digunakan untuuk menunjukkan apakah terdapat hubungan setiap korelasi dari variabel yang berpotensi dapat mengganggu dari variabel independen dan dependen. Uji Heteroskedastisitas maka perlu melihat dengan gambar Scatterplot, apabila titik-titik terbentuk sehingga tidak terjadi adanya suatu pola yang dilihat sehingga dapat dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Analisis linear berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan dari variabel independen terhadap satu variabel dependen.



#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Uji Validitas

TABEL 1. Hasil Uji Validitas

| Pertanyaan | X1 <sub>hitung</sub> | X2 <sub>hitung</sub> | Y <sub>hitung</sub> | r <sub>table 5%</sub> | Keterangan |
|------------|----------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|------------|
| 1          | 0,291                | 0,545                | 0,550               | 0,2287                | Valid      |
| 2          | 0,590                | 0,371                | 0,650               | 0,2287                | Valid      |
| 3          | 0,592                | 0,738                | 0,731               | 0,2287                | Valid      |
| 4          | 0,630                | 0,738                | 0,742               | 0,2287                | Valid      |
| 5          | 0,742                | 0,726                | 0,703               | 0,2287                | Valid      |
| 6          | 0,747                | 0,728                | 0,717               | 0,2287                | Valid      |
| 7          | -                    | 0,685                | 0,675               | 0,2287                | Valid      |
| 8          | -                    | 0,679                | 0,556               | 0,2287                | Valid      |
| 9          | -                    | 0,754                | 0,827               | 0,2287                | Valid      |
| 10         | -                    | 0,748                | 0,829               | 0,2287                | Valid      |
| 11         | -                    | 0,733                | -                   | 0,2287                | Valid      |
| 12         | -                    | 0,805                | -                   | 0,2287                | Valid      |
| 13         | -                    | 0,845                | -                   | 0,2287                | Valid      |

Sumber : Data primer diolah,2023

Semua variabel (Penilaian Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja) dapat dinyatakan Valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .  $r_{tabel}$  didapatkan sebesar 0,2287.

##### Uji Reliabilitas

TABEL 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel           | Cronbach's Alpha | Alpha0,60 | Keterangan |
|--------------------|------------------|-----------|------------|
| Penilaian Kerja    | 0,656            | 0,60      | Reliabel   |
| Pengembangan Karir | 0,914            | 0,60      | Reliabel   |
| Kinerja            | 0,870            | 0,60      | Reliabel   |

Sumber : Data primer diolah 2023

Skala dari *Cronbach's Alpha* memperoleh nilai lebih dari 0,60 maka skala pada variabel tersebut dinyatakan reliabel.

##### Uji Normalitas

TABEL 3. Hasil Uji Normalitas

| Model | Asymp.Sig.(2-tailed) | Ketentuan | Keterangan          |
|-------|----------------------|-----------|---------------------|
| 1     | 0,200                | > 0,05    | BerdistribusiNormal |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Skala Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan data berdistribusi normal.



### Uji Multikolonieritas

TABEL 4. Hasil Uji Multikolonieritas

| Variabel           | VIF   | Ketentuan | Keterangan              |
|--------------------|-------|-----------|-------------------------|
| Penilaian Kerja    | 1,285 | <10       | Tidak Multikolinearitas |
| Pengembangan Karir | 1,285 | <10       | Tidak Multikolinearitas |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Nilai VIF kedua variabel, yaitu penilaian kerja (1,285) dan Pengembangan Karir (1,285). Dengan nilai tolerance sebesar penilaian kerja (0,778) dan pengembangan karir (0,778). Dari hasil ini tidak adanya korelasi setiap variabel independen dan tidak adanya variabel independen yang mengalami multikolonieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

TABEL 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel           | Sig   | Ketentuan | Keterangan                |
|--------------------|-------|-----------|---------------------------|
| Penilaian Kerja    | 0,054 | >0,05     | Tidak Heteroskedastisitas |
| Pengembangan Karir | 0,123 | >0,05     | Tidak Heteroskedastisitas |

Sumber : Data primer diolah dari hasil kuesioner, 2023

Pada grafik Scatterplot diatas dilihat adanya titik-titik menyebar secara acak serta tersebar pada atas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Berganda

TABEL 7. Hasil Uji Regresi Berganda

| Variabel           | Unstandardized Coefficients B | Keterangan       |
|--------------------|-------------------------------|------------------|
|                    | 14,803                        |                  |
| Penilaian Kerja    | 0,655                         | Hubungan Positif |
| Pengembangan Karir | 0,227                         | Hubungan Positif |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari hasil analisis regresi diperoleh persamaan dari nilai regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,803 + 0,655X_1 + 0,227X_2 + e$$

Hasil nilai Konstanta yaitu 14,803 bahwa apabila variabel Penilaian Kerja ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) tidak ada, Maka nilai Kinerja ( $Y$ ) sebesar 14,803. Koefisien dari Regresi  $b_1$ (Penilaian Kerja) = 0,655, dinyatakan nilai data memperoleh hubungan yang setara pada Penilaian Kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja ( $Y$ ). Angka 0,655 menunjukkan jika ada penambahan satu-satuan Penilaian Kerja ( $X_1$ ) maka menaikkan tingkat kinerja sebesar 0,655. Koefisien Regresi  $b_2$  (Pengembangan Karir) = 0,227, nilai data menghasilkan hubungan setara antara Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dengan kinerja ( $Y$ ). Angka 0,227 menunjukkan jika



ada penambahan satu-satuan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) maka menaikkan tingkat kinerja sebesar 0,227. Dapat disimpulkan bahwa variabel Penilaian Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karena memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05.

### Analisis Koefisien Determinasi

TABEL 8. Hasil Uji Determinasi

| Model | Adjust R Square | Keterangan        |
|-------|-----------------|-------------------|
| 1     | 0,577           | 57,7% berpengaruh |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,577. Yang dihitung dengan  $0,577 \times 100\% = 57,7\%$ . Berarti kinerja 57,7% dipengaruhi oleh penilaian kerja dan pengembangan karir. Sisa pada nilai ialah 42,3% ( $100\% - 57,7\%$ ) kinerja dapat dipengaruhi dari variabel lainnya.

### Uji Hipotesis

TABEL 9. Hasil Uji T

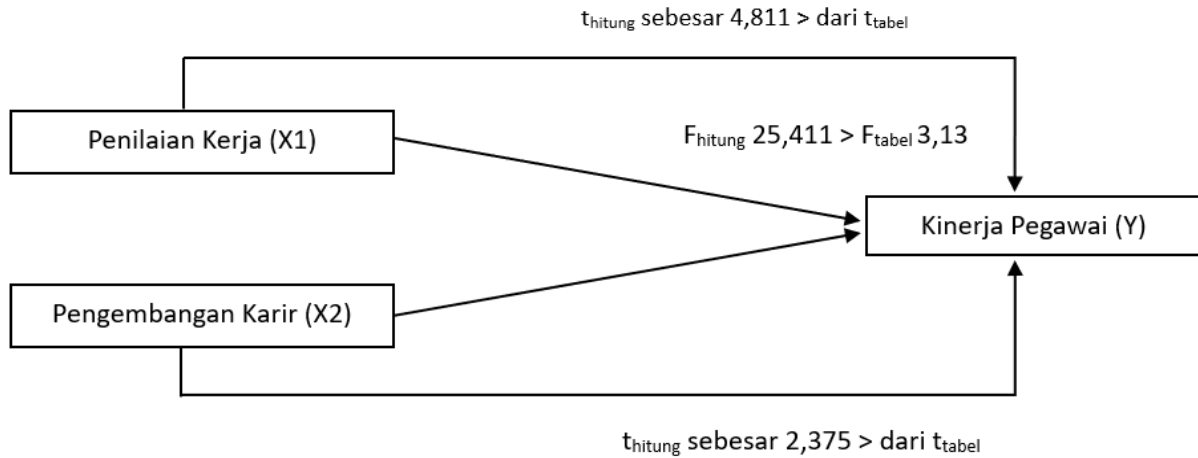
| Variabel           | Sig.  | Ketentuan sig. | Keterangan  |
|--------------------|-------|----------------|-------------|
| Penilaian Kerja    | 0,000 | < 0,05         | Berpengaruh |
| Pengembangan Karir | 0,020 | < 0,05         | Berpengaruh |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Penilaian kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,811 > dari  $t_{tabel}$  1.99394 dengan nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$ . **Maka  $H_0$  ditolak**, sehingga adanya pengaruh signifikan pada penilaian kerja terhadap Kinerja. Pengembangan Karir diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,375 > dari  $t_{tabel}$  1.99394 dengan nilai signifikan sebesar  $0,020 < 0,05$ . **Maka  $H_0$  ditolak**, sehingga adanya pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap Kinerja. sehingga diperoleh setiap variabel berpengaruh parsial terhadap Kinerja.



## PEMBAHASAN



Gambar 1. Hasil Kerangka Berfikir

Sumber : Data diolah, 2023

### Penilaian Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

Dari hasil penelitian menampakkan jika penilaian kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perum Perhutani KPH kota Probolinggo, Artinya penilaian kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH kota Probolinggo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faustyna, dan Jumani (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan disiplin berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Aswin, Arfan, Oktaviani (2022) mengatakan bahwa Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dilihat dari penilaian kerja yang positif dapat membawa pegawai untuk terasa dihargai dari hasil kerjanya yang dilakukan dan dapat memperlihatkan peningkatan yang dibutuhkan dari perusahaan sehingga pegawai akan meningkatkan kinerjanya. Begitu juga dengan pengembangan karier akan bermanfaat dengan baik dan pegawai akan merasa makin termotivasi sehingga terciptanya kenaikan kinerja dari pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.

### Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini menghasilkan pengaruh positif maupun signifikan penilaian terhadap kinerja pegawai pada KPH Perhutani Kota Probolinggo, Artinya penilaian kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Penilaian kerja adalah evaluasi yang dimiliki perusahaan untuk pekerjaan pegawai dan juga untuk potensi pengembangan pegawai dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maharani, Ali, Rialmi (2021) menyatakan bahwa penilaian kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Bahwa faktor kinerja juga dipengaruhi oleh penilaian kerja dalam Perum Perhutani KPH kota Probolinggo adalah pelaksanaan penilaian kerja yang





dilakukan, sehingga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dan membantu dalam peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan pada suatu perusahaan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat suatu pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada KPH Perhutani Kota Probolinggo, Artinya pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Pengembangan karir ialah pelaksanaan dalam memberikan seorang pegawai untuk memperoleh jabatan pada organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Faustyna, dan Jumani (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, pegawai Perum Perhutani KPH kota Probolinggo perlu dalam meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan ataupun pengembangan inovasi yang nantinya akan berguna perusahaan.

### **5. KESIMPULAN**

Mengingat hasil penelitian yang didapat dapat ditarik kesimpulan variabel Penilaian Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Kota Probolinggo. variabel Penilaian Kerja dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Kota Probolinggo. variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Kota Probolinggo. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar menambahkan variabel bebas lainnya maupun merubah lokasi penelitian atau perusahaan yang lebih besar.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021.
- Aswin, A., Arfan, H. H., & Oktaviani, A. R. (2022). PENGARUH PENILAIAN KINERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA POLISI PADA POLRES SINJAI. *The Manusagre Journal*, 1(1), 1–13.
- Donni Juni Priansa, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2021.



- Kamaroellah, A. (2014). *Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi Dan Penilaian Kinerja)*. Pustaka Raja.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85–93.
- M. Adamy, "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian," 2016.
- Maharani, G., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(2), 59–72.
- Pandi Afandi, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: ZANAFAH PUBLISHING, 2018.
- Priyatno, D. (2010). Paham analisa statistik data dengan SPSS. *Yogyakarta: Mediakom*, 84, 13.
- Ridwan, H. R., Heryansyah, D., & Pratiwi, D. K. (2018). Perluasan Kompetensi Absolut Pengadilan Tata Usaha Negara Dalam Undang-Undang Administrasi Pemerintahan. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 25(2), 339–358.
- Schuler, R. S., & Schuler, R. S. (1992). *Human resource management in Australia*. Harper Educational.
- Silaen, N. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS.
- Sujaweni, V. W. (2019). *Analisis Laporan Keuangan Teori, Aplikasi, dan Hasil Penelitian*. Pustaka Baru.
- Syamsuriansyah. (2021). *Teori sumber daya manusia*.
- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen kinerja performance management*. IAIN Jember.