

Pengaruh Penilaian Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Heri Daya Integra

¹Tomi Eko Ariyanto, ²Yudi Kristanto, ³Rustomo

^{1,2,3}Universitas Pertiwi

Email : yudi.kristanto@pertiwi.ac.id

Submit : 19 Agust 2025 | Diterima : 03 Sept 2025 | Terbit : 10 Sept 2025

ABSTRAK

Menurunnya kinerja Pegawai PT. Heri Daya Integra dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah Penilaian Kerja. dengan adanya Penilaian Kerja maka pegawai akan merasa bertanggungjawab dengan segala tugasnya dan akan bekerja dengan sepenuh hati. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik asosiatif ini dilakukan di PT. Heri Daya Integra dengan populasi berjumlah 40 orang karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, hasil Pembimbingan persamaan regresi linear $\hat{Y} = 17,163 + 0,795X$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Penilaian Kerja dengan Kinerja Pegawai. Persamaan regresi linear $\hat{Y} = 17,163 + 0,795X$ menunjukkan bahwa apabila Penilaian Kerja serta Kinerja Pegawai diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Penilaian Kerja (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,79 dengan konstanta 17,163. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data statistik dapat diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,713$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,508$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (6,266) > t_{tabel} (2,021)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Penilaian Kerja dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik Penilaian Kerja seseorang akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,508 menunjukkan bahwa 50,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Penilaian Kerja, sisanya sebanyak 49,2% ditentukan oleh faktor lain diluar Penilaian Kerja

Kata Kunci: Penilaian Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan SDM yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan banyaknya aspek yang menunjang kinerja setiap SDM yang ada, perlu juga adanya penilaian penilaian yang amat mempengaruhi pola pikir atau mindset pekerja terhadap kerjanya.

Penilaian kinerja tidak akan memiliki efek yang sama terhadap karyawan suatu perusahaan, karena akan menghasilkan efek yang berbeda-beda pada diri karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Maka diperlukan suatu kebijakan dan kebijaksanaan yang tepat dalam melakukan penilaian terhadap karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan terhadap kinerja karyawan, yang dimana penilaian kinerja karyawan harus efektif terhadap kesesuaian aspek yang diinginkan perusahaan terhadap kinerja karyawan, sehingga efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan terhadap perusahaan sesuai dengan harapan perusahaan berjalan dengan lancar.

Penilaian kinerja secara langsung dihubungkan dengan kinerja karyawan. Jika tidak ada penilaian terhadap kinerja karyawan atas kinerja baik mereka, maka mereka tidak akan melakukan itu lagi dalam berbagai pekerjaannya. Kinerja karyawan yang tinggi memajukan organisasi dan memberikan kesempatan yang besar bagi karyawan daripada yang memiliki kinerja yang rendah.

Dengan tingkat penilaian yang efektif kinerja karyawan dapat memberikan loyalitas tinggi terhadap perusahaan karena setiap karyawannya mendapatkan *feedback* yang sesuai dengan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PT. Heri Daya Integra adalah Perusahaan yang bergerak di bidang konsultasi dan konstruksi serta sertifikasi profesi. Seluruh Karyawan selalu dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin guna menyelesaikan target kerja. Adanya tuntutan untuk bekerja maksimal dalam menyelesaikan target, karyawan harus bisa terikat dengan pekerjaannya tersebut. Keterikatan akan pekerjaan ini akan membuat Karyawan memberikan kemampuan terbaiknya untuk mencapai target. Walaupun dengan tuntutan yang cukup banyak, Karyawan mengerjakannya dengan sepenuh hati. Karyawan melakukan tugas dengan perasaan antusias, bangga, dan menikmati pekerjaan tersebut. Karyawan yang ada di PT. Heri Daya Integra berjumlah 40 orang. Hal ini berdasarkan data yang diambil peneliti pada administrasi PT. Heri Daya Integra dan sebagian besar Karyawan telah bekerja lebih dari dua tahun. Karyawan banyak yang dilanjutkan kontraknya karena mereka memiliki performa penilaian kerja yang cukup bagus dan Karyawan pun tetap memilih bekerja di PT. Heri Daya Integra walaupun tetap sebagai Karyawan

Namun, terdapat fenomena masalah yang terjadi mengenai Penilaian Kinerja yaitu dimana indikator dalam penilaian kinerja karyawan tidak jelas dan tidak dipublikasikan. Padahal dengan kejelasan indikator penilaiannya akan terlihat keadilan dalam penilaian di perusahaan tersebut. Bahkan dengan transparansi penilaiannya maka karyawan yang benar-benar kurang baik kinerjanya pasti akan menerima dan akan belajar mencapai indikator kinerja yang seharusnya dicapai. Fakta bahwa belum adanya standar penilaian kinerja transparansi dalam menilai kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1 Nilai Kinerja Individu Karyawan PT. Heri Daya Integra
PT. Heri Daya Integra Tahun 2024**

Semester	Jumlah Karyawan	Predikat Nilai			
		P1 (Sangat Baik)	P2 (Baik)	P3 (Cukup Baik)	P4 (Kurang Baik)
1	40	10	15	5	10
2	40	8	13	11	8
Jumlah		18	28	16	18
Rata-rata Jumlah		9	14	8	9
Persentase		24%	29%	23%	24%

Sumber : Administrasi PT. Heri Daya Integra, 2024

Berdasarkan wawancara terhadap salah satu karyawan menyebutkan bahwa, penilaian yang ada di PT. Heri Daya Integra PT. Heri Daya Integra penilaiannya tidak ada kejelasan dari beberapa aspek penilaian, dan dari beberapa penilaian setiap *job desk*-nya hanya bergantung pada bagian tertentu, contohnya bagian *inspection* (pekerja bagian pengecekan) yang dapat penilaian secara *intens* berbeda dengan *job desk* lainnya sedangkan alurnya pekerjaan saling berkaitan tapi dari segi penilaian tidak ada kejelasannya untuk *job desk* selain *inspection*, dan hanya bagian *inspection* yang mendapatkan *reward* bulanan sebagai bentuk apresiasi tingkat kinerja perbulannya sedangkan *job desk* lain tidak ada, jadi dalam bentuk penilaian pertahun pun di prioritaskan untuk mendapatkan nilai P1 besar kemungkinan *job desk* bagian *inspection*. contohnya seperti pada tabel 1.1, Berdasarkan tabel diatas terjadi penurunan nilai kinerja individu karyawan PT. Heri Daya Integra. Hal ini dibuktikan dengan predikat nilai rata-rata selama tahun 2024 sebanyak 8 orang atau sebesar 23% berada pada predikat cukup baik (P3), sebanyak 14 orang atau sebesar 29% berada pada predikat baik (P2), sebanyak 9 orang atau sebesar 24% berada pada predikat sangat baik (P1) dan sebanyak 9 orang atau sebesar 24% berada pada predikta kurang baik (P4). Hasil tersebut diperoleh dengan rincian karyawan dengan predikat nilai cukup baik (P3) sebanyak 5 orang pada semester pertama dan sebanyak 11 pada semester kedua. Sedangkan karyawan dengan predikat sangat baik (P1) pada semester pertama sebanyak 10 orang dan sebanyak 8 orang disemester kedua, karyawan dengan

predikat baik (P2) pada semester pertama sebanyak 15 orang dan sebanyak 13 orang di semester kedua dan karyawan dengan predikat kurang baik (P4) pada semester pertama sebanyak 10 orang dan sebanyak 8 orang disemester kedua dan karyawan yang mendapatkan predikat P4 tidak bisa dipromosikan untuk kenaikan pangkat/*grede*. hal ini yang menyebabkan subyektif pada segi penilaian karyawan yang tidak efektif dan kurangnya meningkatkan daya minat loyalitas dan kinerja maksimal setiap karyawan di bagian *job desk*-nya masing masing.

Adanya fenomena masalah mengenai Penilaian Kinerja tersebut diduga menimbulkan masalah pada Kinerja Karyawan. Fenomena masalah Kinerja Karyawan yaitu banyak karyawan yang tidak ternilai dalam bekerja karena merasa sudah bekerja dengan baik dan maksimal tetapi penilaiannya tidak sesuai yang sesungguhnya. Akhirnya ada pula yang bekerja secara seadanya dan sebisanya saja sehingga terkadang hasil kerjanya tidak maksimal baik secara kualitas maupun kuantitas. Bahkan terkadang karyawan juga banyak yang tidak bisa dipromosikan kenaikan pangkat/*grade* dan jabatan karena tidak adanya kejelasan dalam penilaian kinerja.

Tabel 2
Presentase Hasil Kinerja Pegawai PT. Heri Daya Integra

No	Aspek Penilaian	2022	2023	2024
1	Jumlah hasil kerja yang dilakukan	80%	75%	72%
2	Jumlah kesalahan yang dilakukan	10%	12%	15%
3	Kecepatan penyelesaian target	95%	93%	90%

Sumber : Data Sekunder PT. Heri Daya Integra

Berdasarkan pada tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi pada aspek penilaian Pegawai PT. Heri Daya Integra dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Diantaranya terjadi penurunan jumlah hasil kerja yang dilakukan pada tahun 2022 sebesar 5% menjadi 75% ditahun 2023, dan terjadi penurunan kembali ditahun 2024 yakni sebesar 72% pada tahun 2024.

Lalu pada jumlah kesalahan terjadi peningkatan di tiga tahun terakhir yakni pada tahun 2022 sebesar 10%, pada tahun 2023 sebesar 12% dan pada tahun 2024 sebesar 15%. Selanjutnya, pada kecepatan penyelesaian target terjadi penurunan pada tiga tahun terakhir yakni pada tahun 2023 sebesar 2% menjadi 93% ditahun 2023, dan ditahun 2024 mengalami penurunan 3% menjadi 90%.

Kinerja Pegawai merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk PT. Heri Daya Integra karena kualitas kerja Pegawai yang optimal merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan Pegawainya, oleh sebab itu kualitas kerja Pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara teoritis sebagaimana telah diuraikan di atas, kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh penilaian kinerja. Oleh karena itu, kinerja Pegawai PT. Heri Daya Integra erat kaitannya dengan variabel di atas, hal inilah yang menginspirasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penilaian Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Heri Daya Integra”. Dengan demikian penelitian yang dilakukan diharapkan akan diketahui besarnya pengaruh variabel yang diteliti terhadap kinerja Pegawai PT. Heri Daya Integra.

LANDASAN TEORI

Penilaian Kerja

Sangat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun ada satu hal yang menarik penulis untuk melakukan penelitian yaitu penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah salah satu fungsi utama dari manajemen SDM. Karyawan dalam organisasi akan bekerja dengan lebih baik ketika kinerja mereka dinilai, yang tentunya dengan penilaian yang secara keterbukaan yang sesuai terhadap aspek aspek yang mencakup kriteria penilaian yang diinginkan perusahaan terhadap kinerja karyawan, kegiatan menilai dan mengevaluasi pencapaian, kemampuan, dan melihat pertumbuhan dari karyawan, kegiatan yang sangat perlu dilakukan oleh setiap perusahaan agar bisa mengevaluasi kinerja dan meningkatkan produktivitas dari karyawan.

Di bawah ini merupakan definisi Penilaian Kinerja yang disampaikan oleh beberapa ahli:

Hasibuan (2013: 67) mendefinisikan Penilaian Kinerja sebagai berikut, "*Personnel appraisal refers to evaluate the formal procedures used in working organization to evaluate the personalities and contributions and potential of group members*". Penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan dalam organisasi untuk mengevaluasi Pegawai PT. Heri Daya Integra dan sumbangan serta kepentingan bagi Pegawai PT. Heri Daya Integra".

Kemudian menurut Soegoto (2015: 321) mendefinisikan Penilaian Kinerja sebagai berikut, "Penilaian Kinerja adalah evaluasi atas prestasi kerja karyawan dengan membandingkan antara hasil nyata dan keluaran (*output*) yang diharapkan. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan baik dan tertib sehingga membantu meningkatkan kerja dan loyalitas organisasional dari karyawan".

Selanjutnya menurut Wirawan (2015: 11) mendefinisikan Penilaian Kerja sebagai berikut, "Penilaian Kerja merupakan proses penilai pejabat yang melakukan penilaian (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai Pegawai PT. Heri Daya Integra yang dinilai (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen".

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa Penilaian Kinerja adalah proses penilai pejabat yang melakukan penilaian (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai Pegawai PT. Heri Daya Integra yang dinilai (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan memperhatikan relevansi dan reliabilitas, sensitivitas dan akseptabilitas, serta praktikal. Dan tentunya dengan mengevaluasi pencapaian, kemampuan dan melihat pertumbuhan perkembangan dari setiap karyawan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

Berikut ini beberapa definisi kinerja menurut pendapat para ahli sebagai berikut:

Menurut Suyadi Prawirosentono dalam Subekti & Jauhar (2012:193) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang 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 atau etika".

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa "Kinerja merupakan hasil kuantitas dan kualitas seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya".(Kerja et al., 2020)

Menurut Syamsir Torang (2014:74) menyatakan bahwa "Kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi".(Eni, 1967)

Menurut Davis dalam Mulyadi (2015:64) menyatakan bahwa “Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka”.

Menurut Hamid & Hasan (2015) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan”.(Lestary & Chaniago, 2018)

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan hasil kerja seorang pegawai atau organisasi dan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan perusahaan. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dan pencapaian tujuan perusahaan akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya proses kinerja untuk menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan dan meningkatkan prestasi kerja, diperlukan pengelolaan terhadap kinerja

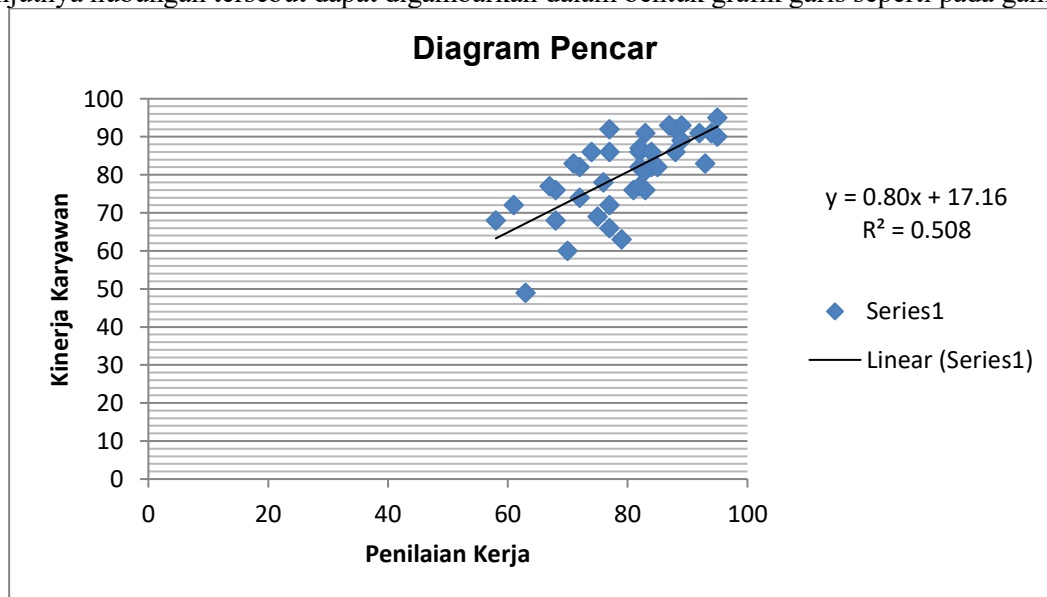
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:16) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh bukti empiris yang menunjukkan adanya hubungan antara Penilaian Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin baik Penilaian Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, secara empiris dapat dikatakan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dilakukan dengan cara meningkatkan Penilaian Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi $\hat{Y} = 17,16 + 0,80X$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Penilaian Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hubungan ini menunjukkan ada arah perubahan kecenderungan Kinerja Karyawan akibat Penilaian Kerja dari selanjutnya hubungan tersebut dapat digambarkan dalam bentuk grafik garis seperti pada gambar 1.



Gambar 1 Diagram Pencar Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 17,16 + 0,80X$$

Persamaan regresi $Y = 17,16 + 0,80X$ menunjukkan bahwa apabila Penilaian Kerja dan Kinerja

Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Penilaian Kerja (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,80 dengan konstanta 17,16.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian serta pembahasan yang dikemukakan sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari angket Penilaian Kerja yang dilakukan terhadap 40 orang responden diperoleh nilai tertinggi 95 dan nilai terendah 58 dengan rentang 37 dan standar deviasi 9,42 dan varians 88,71. Mean 79,75; median 82 dan modus 77. Dengan demikian, penilaian kerja berada pada posisi baik.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari angket Kinerja Karyawan yang dilakukan kepada 40 orang responden diperoleh nilai tertinggi 95 dan terendah 49 dengan rentang 46 dan Standar deviasi 10,50 serta varians 110,35. Mean 80,56; median 82 dan modus 86. Dengan demikian, kinerja karyawan berada pada kategori baik.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data statistik dapat diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,713$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,508$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (6,266) > t_{tabel} (2,021)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Penilaian Kerja dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik Penilaian Kerja seseorang akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,508 menunjukkan bahwa 50,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Penilaian Kerja, sisanya sebanyak 49,2% ditentukan oleh faktor lain diluar Penilaian Kerja

Saran

1. Saran untuk Manajemen
Manajemen perlu menerapkan kebijakan kepada pimpinan untuk menerapkan Penilaian Kerja supaya Kinerja Karyawan bisa lebih meningkat karena Penilaian Kerja bisa memengaruhi Kinerja Karyawan. Upaya untuk menerapkan kebijakan tersebut adalah sebagai berikut: (1) Manajemen perlu memberikan reward bagi pimpinan yang concern dalam Penilaian Kerja. (2) Manajemen juga perlu memberikan *punishment* bagi pimpinan yang tidak concern dalam Penilaian Kerja.
2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya
Optimalisasi Penilaian Kerja menjadi topik kajian yang menarik karena Penilaian Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan menggali dan memahami makna dan arti Penilaian Kerja diharapkan dapat dikembangkan kekuatan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Pada tahap selanjutnya perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel lain selain Penilaian Kerja dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- Andriana, Dinda Renny. 2010. *Hubungan Antara Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan*. https://repository.usd.ac.id/14323/2/052214016_Full.pdf diakses pada tanggal 14 Agustus.
- Abib Asriyanto, Nur. 2013. *Pengaruh Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha*. (<https://123dok.com/document/oy826g4y-pengaruh--lingkungan-terhadap-kinerja-karyawan-intergraha-semarang.html> diakses 13 November 2022)
- Abib Asriyanto, Nur. 2013. *Pengaruh Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha*. (<https://123dok.com/document/oy826g4y-pengaruh--lingkungan-terhadap-kinerja-karyawan->

[intergraha-semarang.html diakses 13](#)

November 2022).

Adi Kusuma, Arta. 2013. *Pengaruh dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*.

(<https://www.coursehero.com/file/49926618/skripsipdf/> diakses tanggal 13 November 2022).

Arofah, Rupik. 2015. *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang*

. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/4689> diakses tanggal 13 November

2022. Habibi. 2018. *Pengaruh Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang*.

(<https://dokumen.tips/documents/pengaruh-pelatihan--dan-lingkungan-kerja-terhadap-14190115pdf.html> diakses tanggal 12 November 2022). Kadir, 2015. *Statistika Terapan*.

Jakarta: RAJA GRAFINDO PERSADA

Atnila. 2019. *Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PT. Heri Daya Integra di PT. Heri Daya Integra Kawatuna*,

<https://www.neliti.com/id/publications/191000/pengaruh--terhadap-kinerja-pegawai-PT.-Heri-Daya-Integra-di-kantor-kelurahan-kawatuna> diakses tanggal 8 Mei 2021.

Hakim, M Harisun, Paramitha, Patricia Diana, Minarsih, Maria M. 2016. *Pengaruh Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Sosial Terhadap Peningkatan Pendapatan Usaha Kecil Dengan Konsep Kewirausahaan Sebagai Variabel Intervening*.

<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/481/467> diakses tanggal 14 Agustus 2021.

Hapsari, Windi Dwi, Wahyuni, Ida, & Widjasena Baju. 2015. *Hubungan Persepsi Rasa Aman Dengan Sikap Pekerja Terhadap Penerapan Manajemen Penanggulangan Kebakaran*.

<https://media.neliti.com/media/publications/18441-ID-hubungan-persepsi-rasa-aman-dengan-sikap-pekerja-terhadap-penerapan-manajemen-pe.pdf> diakses tanggal 14 Agustus 2021

Jody Kurnia, Rafi. 2016. *Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*.

(<http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/viewFile/5021/4687> diakses tanggal 13 November 2022) Mulyadi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN MEDIA

Munawar, Muhammad Hadi. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Heri Daya Integra Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*.

<https://core.ac.uk/download/pdf/225830951> diakses tanggal 14 Agustus 2021.

Nasution, Muhammad Ali Musa. 2018. *Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Heri Daya Integra Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan*.

<http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/9717/1/Muhammad%20%20Ali%20Musa%20Nasution%20-%20Fulltext.pdf> diakses pada tanggal 14 Agustus 2021

Nugroho Budhi, Andri. 2013. *Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi PT. Dan Liris di Sukoharjo*. (<http://eprints.ums.ac.id/23816/> diakses tanggal 17 November 2022)

Nurmia, Siti. 2018 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Heri Daya Integra di Kantor Desa Cikedokan Kecamatan Cikarang Barat Kabupaten Bekasi*. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa

Oktawati, Desy. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Kinerja Pegawai PT. Heri Daya Integra pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Sarolangan (DPPKAD)*.

<http://repository.ut.ac.id/6891/> diakses tanggal 14 November 2022.

Putra Yogi Anggoro, Nanang. 2017. *Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada PT ASH* diakses tanggal 11 November 2022).

Pertiwi Dilian, Diah.. 2014. *Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten)*. (<http://eprints.ums.ac.id/30342/> diakses tanggal 12 November 2022).

Qoidah, Nurul. 2022. *Pengaruh, Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Heri Daya Integra Lurah Pandang Kota Makasar*. <https://digilibadmin.usmuh.ac.id/pengaruh--kepuasan-dan-disiplin->

[kerja-terhadap-kinerja-Pegawai PT. Heri Daya Integra-pada-kantor-lurah-pandang-kota-makasar/](#) diakses tanggal 8 Mei 2021.

Priyatmono, Unggul. 2017. *Pengaruh Kerja, Fasilitas Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan bagian Line Leavis di PT. Kharisma Buana Jaya*. <http://lib.unnes.ac.id/30247/1/7101413187.pdf> diakses tanggal 8 Mei 2021.

Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: ALFABETA

Wulansari, Puspa. 2013. *Pengaruh Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Heri Daya Integra Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah*.

<https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/download/118/98/> diakses tanggal 14 Agustus 2021.

Zainuri, Mundakir. 2018. *Pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Heri Daya Integra Negeri Sipil (Kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Rembang)*, <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/view/2639> diakses tanggal 16 November 2022