



PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. JIMMULYA PALEMBANG

Eno Yunitasari¹⁾, Susi Handayani, SE.M.Si²⁾, Meilin Veronica, MM., Ak.,CA³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri
Email : enoyunita15@gmail.com ¹⁾, susi@uigm.ac.id ²⁾, meilin.veronica@uigm.ac.id ³⁾

Abstract

This study aims to analyze the effect of performance appraisal on employee work productivity at PT Jimmulya Palembang. The data used are primary data obtained from questionnaires and interviews. The research method used is simple linear regression analysis. The research results prove that the performance appraisal has a significant positive effect on employee work productivity. This research is expected to help companies to be able to increase employee productivity through employee performance appraisals

Keywords: performance appraisal, work productivity, simple linear regression

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jimmulya Palembang. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian membuktikan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui penilaian kinerja karyawan

Kata Kunci: penilaian kinerja, produktivitas kerja, regresi linear sederhana

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2018:184) penilaian merupakan suatu system yang dilakukan secara

periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan. Sistem penilaian kinerja yang efektif harus dapat memenuhi dua tujuan, yaitu tujuan evaluasi membiarkan orang lain mengetahui posisinya, dan tujuan pengembangan yang memberikan informasi dan arahan tertentu kepada individu, sehingga individu tersebut dapat memperbaiki kinerjanya.

Menurut Wijaya & Sari (2020) Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas menunjukkan hubungan antara keluaran yang ditimbulkan oleh sistem produksi atau jasa dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran tersebut.

PT. Jimmulya Palembang bergerak dibidang General Contractor, dengan sub bidang pekerjaan, yaitu jasa penyediaan barang dan jasa. Hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada PT. Jimmulya yang memiliki karyawan 48 orang. Manajer PT. Jimmulya mengatakan bahwa perusahaan memandang karyawan sebagai sebuah asset yang berharga, Karenanya perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia agar meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan hasil informasi yang didapat dari pihak manajemen PT. Jimmulya Palembang menerangkan bahwa pada devisi penjualan dalam beberapa bulan terakhir pelayanan karyawan terhadap para pelanggan dinilai kurang optimal dan tidak sesuai dengan standar pelayanan perusahaan yang berlaku, hal ini bisa dilihat dari jumlah laporan pelanggan yang mengeluh akibat pelayanan karyawan yang dinilai kurang optimal terhadap para pelanggannya. Masalah ini di indikasikan akibat dari cara perusahaan dalam menilai kinerja karyawannya dinilai kurang tepat, dimana perusahaan memberikan penilaian yang rata ketika ada karyawan yang mampu melayani pelanggan 30 orang dalam satu bulan sedangkan karyawan yang lain hanya mampu melayani 15-20 perbulanannya, dengan demikian sistem yang diberlakukan perusahaan PT. Jimmulya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja dan karyawan akan menganggap sistem penilaian kerja di perusahaan tersebut kurang transparan terhadap kemampuan karyawannya, serta akan berakibat kepada tanggung jawab yang diberikan kepada pelanggan tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jimmulya Palembang?”

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jimmulya Palembang.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Penilaian Kinerja

Suwatno (2013) mengatakan penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadira. sedangkan wibowo (2011:7) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang mempunyai makna luas bukan hanya hasil kerja

tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi anggota yang salah satu kegunaannya adalah untuk memperbaiki kinerja.

2.2 Produktivitas Kerja

Hasibuan (2010) Mengemukakan produktivitas kerja merupakan perbandingan hasil yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam suatu organisasi atau perusahaan, sedangkan Sinungan (2014) mengemukakan produktivitas kerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Data

a. Kualitatif

Menurut Sujarweni (2018) Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi, organisasi, aktivitas sosial dan lain-lain. Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentu dalam suatu keadaan konteks tertentu.

b. Kuantitatif

Menurut Sujarweni (2018) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistical Product and Service Solutions (SPSS) atau cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Adalah suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran nyata suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk membantu mengerti perilaku manusia dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut..

b. Wawancara

Merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang sebuah isu atau tema yang diangkat dalam penelitian. Salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail.

- c. **Kuisisioner atau Angket**
Merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Apabila peneliti dan misalnya menggunakan kuisisioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data itu disebut responden, yaitu orang merespon atau menjawab pertanyaan, baik tertulis maupun lisan.
- d. **Dokumentasi**
Merupakan metode pengumpulan data berbentuk surat, jurnal, buku, data tersimpan diwebsite, dan lain-lain. Kajian dari bahan dokumenter yang tertulis bisa berupa buku teks, surat kabar, majalah, surat-surat, film, catatan harian, naskah, artikel dan sejenisnya bahan juga dapat berasal dari pikiran seseorang yang tertuang di dalam buku atau naskah-naskah yang terpublikasikan. Untuk dianalisis, diinterpretasikan, digali untuk menentukan tingkat pencapaian pemahaman terhadap topik tertentu dari sebuah bahan atau teks tersebut.

3.3 Teknik Analisis

1. **Uji Validitas**
Digunakan untuk mengukur (valid) atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item – total correlation). dengan nilai r tabel, jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Fauzi, Dencik, & Asiati, 2019).
2. **Uji Reliabilitas**
Data untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Fauzi et al. 2019).
3. **Uji Normalitas**
Menurut Santoso (2010:393) alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi Normalitas.
4. **Regresi Linier Sederhana**
Menurut Siregar (2017) regresi linier sederhana terdiri dari satu variabel dependen (terikat) dan satu variabel independen (bebas).

5. Uji T

Menurut Siregar (2017) dalam melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik dapat digunakan uji t untuk menguji hipotesisnya. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat.

6. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Nilai korelasi ($-1 \leq 0 \leq 1$). Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada diantara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017) koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (Bebas) terhadap Y (Terikat).

4. Hasil dan Diskusi

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan kuisioner yang dibagikan kepada responden, berikut ini akan dilakukan pembahasan yang bertujuan untuk membahas masalah penelitian dan menjawab tujuan penelitian. Responden merupakan seluruh karyawan pada PT. Jimmulya Palembang dengan jumlah sebanyak 48 orang dan pengelolaan data menggunakan bantuan SPSS V.23 for windows.

4.2 Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlation) dengan nilai r tabel. jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013).

Table 1 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja (X)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Interprestasi
Penilaian Kinerja 1	0,378	0,284	Valid
Penilaian Kinerja 2	0,352	0,284	Valid
Penilaian Kinerja 3	0,289	0,284	Valid
Penilaian Kinerja 4	0,305	0,284	Valid
Penilaian Kinerja 5	0,320	0,284	Valid

Penilaian Kinerja 6	0,417	0,284	Valid
Penilaian Kinerja 7	0,327	0,284	Valid
Penilaian Kinerja 8	0,347	0,284	Valid
Penilaian Kinerja 9	0,315	0,284	Valid
Penilaian Kinerja 10	0,405	0,284	Valid

sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Version 23

Table 2 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	r-hitung	r-tabel	Interprestasi
Produktivitas Kerja 1	0,599	0,284	Valid
Produktivitas Kerja 2	0,534	0,284	Valid
Produktivitas Kerja 3	0,618	0,284	Valid
Produktivitas Kerja 4	0,433	0,284	Valid
Produktivitas Kerja 5	0,613	0,284	Valid
Produktivitas Kerja 6	0,599	0,284	Valid
Produktivitas Kerja 7	0,470	0,284	Valid
Produktivitas Kerja 8	0,392	0,284	Valid
Produktivitas Kerja 9	0,599	0,284	Valid
Produktivitas Kerja 10	0,599	0,284	Valid

sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Version 23

Maka hasil ini menunjukkan bahwa pada taraf signifikan 5% (0,05) seluruh butir instrumen kuisioner dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur penelitian.

4.3 Uji Reliabilitas

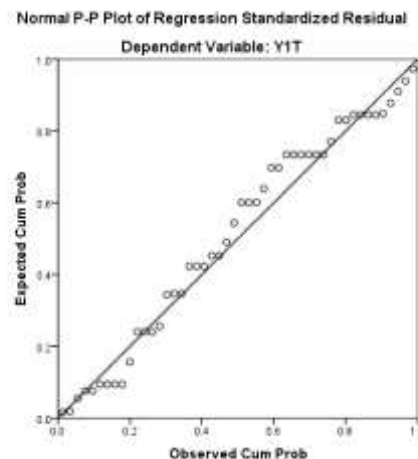
Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronchbach"s Alpha	Ketentuan r_{tabel}	Hasil
Penilaian Kinerja	0,918	0,6	Reliabel
Produktiitas Kerja	0,728	0,6	Reliabel

sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Version 23

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari koisoner reliabilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.4 Uji Normalitas



Gambar 1 P-P Plot Of Regression Standartdizen Residual

sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Version 23

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Santoso (2010:210) adalah model yang berdistribusi normal atau mendekati normal, jika grafik menunjukkan pola yang memperlihatkan data yang bergerak mengikuti garis linier diagonal. Hal ini dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan memenuhi kriteria Normalitas.

4.5 Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.695	3.674		6.450	.000
Penilaian Kinerja	.483	.082	.657	5.909	.000

a. Dependent Variable: Y1T

sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Version 23

Dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai t-hitung (5,909) > t-tabel (2,012) dan sig 0,00 < 0,05 hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari penjelasan tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel inependen (Penilaian kinerja) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas kerja). Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar

0,00. dapat disimpulkan berdasarkan nilai hasil output spss bahwa penilaian kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jimmulya Palembang.

4.6 Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.695	3.674		6.450	.000
Penilaian Kinerja	.483	.082	.657	5.909	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Version 23

Hasil uji regresi sederhana menunjukkan konstan $a = 23,695$ dan koefisien $b = 0,483$. Sehingga persamaan regresi linier sederhana menjadi $Y = 23,695 + 0,483X$. Konstanta (a) sebesar 23,695 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai variabel penilaian kerja ($X=0$), maka skor variabel Produktivitas kerja sebesar 23,695 dan koefisien regresi variabel Penilaian kinerja (X) mempunyai arah koefisien regresi positif dengan variabel Produktivitas kerja yaitu $b=0,483$ artinya : Jika variabel penilaian kinerja mengalami peningkatan sebesar 1 maka variabel Produktivitas kerja akan mengalami peningkatan pula sebesar (0,483).

4.7 Koefisien Korelasi (R)

Tabel 6 Hasil Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.419	2.11158

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Version 23

dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel penilaian kinerja terhadap variabel produktivitas kerja, mempunyai hubungan yang kuat karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,657 (65,7%).

4.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.419	2.11158

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasilnya sebagai berikut :

$$R^2 = 0,432 \times 100\%$$

$$= 43,2\%$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja sebesar 43,2%, selebihnya 54,4% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil penelitian dengan menggunakan uji t pada variabel Penilaian kinerja (X) diperoleh nilai hitung diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,909 > 1,678$) dan taraf signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). jadi dapat disimpulkan variabel penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Jimulya Palembang.
- Hasil analisis Regresi Linier Sederhana di peroleh persamaan Regresi $Y = 23,659 + 0,483 X$, hal ini dapat diartikan bahwa jika peningkatan variabel Penilaian kinerja sebesar 1 unit maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,483. Selanjutnya apabila variabel penilaian kinerja(X) tidak berubah sama dengan 0 maka nilai produktivitas kerja karyawan (Y) adalah tetap sebesar 23,659.
- Hasil penelitian dengan menggunakan analisis Koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,657. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuat/erat antara variabel penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jimmulya Palembang sebesar (65,7%)
- Hasil penelitian dengan menggunakan analisis Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,432. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel penilaian kinerja (X) bisa menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 43,2% sedangkan sisanya sebesar 56,8% bisa dijelaskan/ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini.

Referensi

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Pustaka Setia.
- Bintang, D. H. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Karayawan (Kasus PT Bank Sumut, Cabang Sidikalang). *Jurnal online*, 3(2).
- Dea, H. B. (2016). Pengaruh Audit SDM dan Penilaian Kinerja Pada Produktivitas Kerja di CV Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo. *Jurnal Ekonomi dan bisnis*, 14(2).
- Diana, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta).



ISSN, 2(2).

- Dona, R. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di kantor BPKAD Kabupaten Kurai Timur. *Jurnal online, 2(2)*.
- Fitriana, & Lilianti, E. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Pada PT. Remco Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, 17(2)*.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). Metodologi Penelitian untuk manajemen dan akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Handayani, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global masa Kini, 8(01), 12*.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Revisi, Ed.) Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Revisi, Ed.) Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahmawati, H. (2016). Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi.
- Sakaluri, A. A., & Dwi Hestya. (2020). Studi Literatur Mengenai Penilaian Kebutuhan Pelatihan (TNA) Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan dalam Organisasi.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, S. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sujarweni. (2018). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: PT.Fajar Interpratama Mandiri.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Sutrisno; Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, Priansa, & Donni, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Waliamin, J. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Pangrongo 2 Bogor. *ISSN, 3(1)*.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahing. *ISSN, 3(1)*.



Yusuf. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian gabungan*. Jakarta: kencana.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)