

**Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas
Sumber Daya Manusia pada Bengkel Pusat PTPN II**

Fajar Hidayah Tullah, Muhammad Alfahmi, Nashrudin Setiawan

Fakultas Sosial Sains, Prodi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

fajarhidayahtullah13@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the employee performance evaluation system used at the PTPN II central workshop. This research includes data collection through interviews with managers and employees as well as analysis of relevant documents. The research results show that the current PTPN II Workshop employee performance appraisal system has several weaknesses, namely the lack of quality of employee performance appraisal in the areas of skills, personal, soft skills and hard skills. The evaluation process is not always objective, the assessment criteria are unclear and the comments provided are not systematic. Additionally, there is a need to improve employee training and development based on their performance appraisal. Recommendations include establishing clearer evaluation criteria, training managers to provide effective feedback, and improving the employee development system to determine the objectives of research on employee performance and quality in the areas of personal skills, soft skills and hard skills. It is hoped that this will help improve the quality of employee performance assessments and their contribution to the success of the PTPN II focus workshop. This study provides useful information for other organizations seeking to improve their employee performance appraisal systems and also provides guidance for improving overall human resource management.

Keywords: Employee Performance Assessment, HR Quality, PTPN II Central Workshop

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem evaluasi kinerja pegawai yang digunakan pada bengkel pusat PTPN II. Penelitian ini meliputi pengumpulan data melalui wawancara dengan manajer dan karyawan serta analisis dokumen yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja pegawai Bengkel PTPN II saat ini mempunyai beberapa kelemahan yaitu kurangnya kualitas penilaian kinerja pegawai pada bidang skill, personal, soft skill dan hard skill. Proses evaluasi tidak selalu obyektif, kriteria penilaian tidak jelas dan komentar yang diberikan tidak sistematis. Selain itu, terdapat kebutuhan untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan karyawan berdasarkan penilaian kinerja mereka. Rekomendasi yang disarankan antara lain menetapkan kriteria evaluasi yang lebih jelas, melatih manajer untuk memberikan umpan balik yang efektif, dan meningkatkan sistem pengembangan karyawan untuk mengetahui tujuan penelitian terhadap kinerja dan kualitas pegawai pada bidang personal skill, soft skill dan hard skill. Hal ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas penilaian kinerja pegawai dan kontribusinya dalam mensukseskan workshop fokus PTPN II. Studi ini memberikan informasi yang berguna bagi organisasi lain yang ingin meningkatkan sistem penilaian kinerja karyawannya dan juga memberikan panduan untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja Karyawan, Kualitas SDM, Bengkel Pusat PTPN II

PENDAHULUAN

Perkembangan industri saat Pada era liberalisasi perdagangan yang memaksa setiap pelaku usaha harus menghadapi persaingan global yang ketat, hal ini telah banyak mengalami perubahan. Dengan situasi ini, perusahaan diberi insentif untuk segera meningkatkan kualitas dan persaingan dengan melakukan perbaikan terus-menerus dan berkesinambungan untuk memenuhi kebutuhan. Perusahaan membutuhkan pekerja terampil. Selama ini, karyawan harus menerima evaluasi terhadap pekerjaannya untuk menentukan bagaimana bertindak nantinya. Selain itu, kinerja perusahaan harus dijelaskan dengan kalimat. Seluruh aktivitas organisasi melibatkan anggota yang aktif dan dominan. Hal ini dikarenakan manusia adalah orang-orang yang merencanakan dan menentukan bagaimana tujuan suatu organisasi akan tercapai. Kami membutuhkan partisipasi aktif dari karyawan kami untuk mencapai tujuan ini. Bahkan alat perusahaan yang paling canggih sekalipun tidak akan bermanfaat jika karyawan tidak berpartisipasi secara aktif.(Ami Radianti et al. 2022)¹.

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, meningkatkan mutu sdm yaitu faktor kunci untuk keberhasilan suatu organisasi. Hal ini juga berlaku untuk bengkel pusat PTPN II, yang beroperasi dalam industri yang mengandalkan produktivitas dan efisiensi dalam menjaga infrastruktur perkebunan kelapa sawit dan perkebunan tebu. Sistem penilaian kinerja adalah alat yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi dan mengukur kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan sistem penilaian kinerja yang efektif, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengembangkan rencana pengembangan. Ini merupakan langkah penting untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan seringkali terhambat oleh kemampuan teknis dari karyawan yang terlibat. Selain kemampuan teknis, ada juga kemampuan dalam melakukan sesuatu Soft skill juga sama rumitnya. Jadi upaya perusahaan seringkali berakhir dengan kegagalan. Ketidakseimbangan ini terjadi ketika perusahaan tidak memiliki atau tidak benar-benar memahami kebutuhannya. Peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan secara parsial atau hanya dengan satu cara saja. Penelitian yang

¹ Ami Radianti, Azizah Rahmah, Gita Aulyia Utami, and Zainarti Zainarti. 2022. "Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pt Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara." *Journal of Management and Creative Business* 1 (1): 35–44. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i1.478>.

dilakukan (Ardi et al., 2020; Wahyu Maulid Adha, 2021) membuktikan bahwa kinerja harus ditingkatkan secara menyeluruh dan tidak hanya pada satu kompetensi saja.(Santoso 2022).

Penelitian ini menyelidiki sistem penilaian kinerja karyawan yang digunakan di bengkel pusat PTPN II. Fokusnya adalah mengidentifikasi cara mengukur kinerja karyawan, menilai efektivitas sistem saat ini, dan mengembangkan proposal perbaikan untuk meningkatkan sistem penilaian kinerja. Melalui analisa yang cermat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi Bengkel Pusat PTPN II dan organisasi sejenis untuk meningkatkan kualitas dan mencapai tujuan.

Menurut Bernardini dan Russel (Kaswan, 2021), salah satu ciri yang menurunkan kinerja pegawai adalah ketidakhadiran/absenteeisme pegawai. Selain itu, pegawai terlambat masuk kerja, pegawai nakal dalam menjalankan tugas setelah waktu yang ditentukan, pegawai menunda pekerjaan yang diberikan sedemikian rupa sehingga hasil akhirnya kurang memuaskan, pegawai hanya ingin bekerja. dan lakukan sendiri. tidak mau bekerja dalam kelompok, sehingga rekan kerja sulit berkomunikasi, dan hasil pekerjaan yang dilakukan terus menurun.(Megawati et al. 2022)².

TINJAUAN LITERATUR

1. Kinerja

Penilaian kinerja adalah metode yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi dan mengevaluasi kinerja. Penilaian kinerja memberi tahu karyawan apa yang diharapkan atasannya sehingga mereka dapat lebih memahami satu sama lain. Evaluasi Kinerja menitikberatkan pada evaluasi sebagai proses pengukuran bagaimana hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Penilaian kinerja disebut juga penilaian karyawan, penilaian kinerja, dan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja, menyusun rencana pengembangan dan mengkomunikasikan hasil proses kepada karyawan itu sendiri. ini sesuai dengan pendapat Syamsuriansyah (2020) yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja merupakan hasil evaluasi yang sistematis dan didasarkan pada indikator kinerja kegiatan kelompok yang terdiri dari input, output, hasil, manfaat dan dampak. indikator .(Silaen et al. 2021)³.

² Megawati, Mili, Lumban Gaol, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, and Universitas Medan Area. 2022. "MEDAN Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area Diajukan Oleh UNIVERSITAS MEDAN AREA."

³ Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari,

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Beberapa faktor mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja terbaik seorang pegawai. Davis dan Newstrom (1985) mengidentifikasi dua faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja manusia (human performance), yaitu kemampuan dan motivasi. Kemampuan seorang pegawai sangat ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilannya, sedangkan motivasi ditentukan oleh sikap dan situasi kerja pegawai tersebut. (Khair, Defit, and Yuhandri 2021)⁴. Berdasarkan hal tersebut akan kami jelaskan sebagai berikut: "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivasi), yang dirumuskan sebagai berikut: "Kinerja Manusia = Kemampuan + Motivasi. Motivasi = Sikap + Situasi. Kemampuan = Pengetahuan + Keterampilan. (Arsindi et al. 2022)⁵

3. Tujuan Kinerja

memperoleh keuntungan dalam tujuan kinerja. Mata pencaharian karena kegiatan yang dilakukan oleh mereka yang bekerja untuk itu. Sesuai dengan unit kerja yang ada di dalam perusahaan, setiap unit akan dievaluasi guna memastikan bahwa sumber daya manusia yang terdapat di setiap unit dapat dievaluasi secara obyektif.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Fahm, Parashakti, dan Setiawan (2019), motivasi adalah suatu aktivitas pikiran yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah suatu sikap, atau perasaan akan tujuan, yang mendorong seseorang untuk berperilaku dengan cara yang konsisten dengan tujuan yang dimaksudkan. Salah satu faktor yang secara signifikan menghambat pencapaian tujuan organisasi adalah motivasi karyawan. (Kurniawan 2022)⁶.

Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany, Anis Masyrurroh, and Dewa Gede Satriawan. 2021. *Kinerja Karyawan*.

⁴ Khair, Fuad El, Sarjon Defit, and Y Yuhandri. 2021. "Sistem Keputusan Dengan Metode Multi Attribute Utility Theory Dalam Penilaian Kinerja Pegawai." *Jurnal Informasi Dan Teknologi* 3: 215–20. <https://doi.org/10.37034/jidt.v3i4.155>.

⁵ Arsindi, Arsindi, Masruhi Kamidin, Zainuddin Rahman, Amir Mahmud, and Suriyanti Suriyanti. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Center of Economic Students Journal* 5 (1): 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>.

⁶ Kurniawan, Herry. 2022. "Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi." *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3 (4): 426–41. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966>.

b. Faktor penting motivasi

Pemenuhan kebutuhan dasar dalam pemenuhan kebutuhan hidup seperti makan, minum, papan dan pemenuhan segala keinginan, seperti kenyamanan hidup merupakan faktor penting motivasi. (Siagian:1995:269) bukunya Manajemen Personalia membahas tentang bonus yang merupakan “penghargaan kepada pegawai yang berkompeten dan mampu bekerja dengan sangat baik sehingga standar tingkat produksi terlampaui”.

A Dale Timpe, 1991 menegaskan bahwa ada dua sumber motivasi yang mempengaruhi proses psikologis manusia, yaitu internal (faktor internal) dan eksternal (faktor eksternal):

a. Faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (faktor internal). Faktor internal ini penting untuk memotivasi orang, faktor internal tersebut adalah:

1. Keinginan untuk hidup seseorang harus mampu melakukan segala macam pekerjaan, dengan kata lain pekerjaan yang baik atau buruk, halal atau haram. Keinginan untuk menjalani hidup ini disebabkan adanya kebutuhan untuk mendapat kompensasi yang layak serta rasa aman dan nyaman dari kondisi tempat tinggalnya (Martoyo, 1996)
2. Keinginan untuk memiliki itu ada. Keinginan untuk memperoleh kepemilikan atas sesuatu, baik itu barang dagangan, atau kebutuhan tambahan lainnya, dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. Kita ingin menerima imbalan. Salah satu faktor pendorong bekerja adalah Anda ingin orang lain menghargai dan menghormati Anda. Dan mendapatkan status sosial yang lebih baik.
4. Kita ingin diakui. Jika kami jelaskan dengan jelas, keinginan ini membuat seseorang bekerja. Terkadang keinginan untuk berkuasa disembunyikan oleh perilaku yang tidak sportif atau curang. Namun tidak semua orang melakukannya, ada juga orang yang kesulitan untuk menunjukkan kinerja yang kompeten.

b. Faktor luar (eksternal) Faktor luar atau faktor luar mempengaruhi mengurangi atau meningkatkan motivasi seseorang. Adapun faktor yang termasuk dalam faktor eksternal adalah :

1. Permintaan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah bagian dari pekerjaan umum yang ada di sekitar pekerja, seperti tempat dan prasarana, yang dapat mempengaruhi kinerja kerja pekerja.
2. Kompensasi yang layak dan pantas. Kompensasi ini merupakan insentif terbaik untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaannya secara maksimal. Kompensasi juga dapat menjadi penghasilan dasar pegawai untuk kehidupan dirinya dan keluarganya.

3. Pembinaan yang tepat Tugas penyuluhan kerja adalah mengarahkan dan membimbing pegawai dengan tujuan untuk mengembangkan pegawai yang dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.
4. Dibutuhkan rasa aman dalam bekerja Dalam bekerja, orang dapat mengorbankan sesuatu yang dimilikinya, seperti waktu dan tenaga atau kesenangan lainnya, tanpa rasa segan jika mempunyai jenjang karir yang jelas dalam pekerjaannya.
5. Adanya status dan tanggung jawab Status adalah identitas pekerja di tempat kerja, dan status menunjukkan status dan kedudukan pekerja dalam perusahaan. Dengan demikian, berkat adanya status penanggung jawab pejabat, motivasi dan kinerja meningkat.
6. Adanya peraturan yang fleksibel Peraturan yang fleksibel membuat pekerja merasa lebih nyaman, karena tidak terlalu mengikat, sehingga pekerja leluasa mengembangkan bakatnya. Perlu diperhatikan bahwa ini masih dalam domain yang sama dengan sistem dan prosedur yang diterbitkan perusahaan (Kusmiati et al. 2022)⁷.

3. Disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah sifat dan kemampuan pegawai untuk taat dan mampu mengatur agar selalu melaksanakan perintah yang diberikan atau disetujui oleh perusahaan. Disiplin adalah tingkah laku atau sikap yang diharapkan banyak orang, misalnya standar, prosedur, organisasi, kolaborasi yang terlatih dan ditentukan, dan lain-lain. Bagi pekerja, disiplin kerja justru berpengaruh terhadap jam kerja, sehingga mampu meningkatkan nilai kerja yang dilakukan sebanyak pekerja. (Ter and Kihierja, n.d.)

METODE PENELITIAN

Pendekatan metodologis untuk penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk penelitian ini. Dengan surat ini kami berharap dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai permasalahan yang telah kami identifikasi. Lokasi penelitian utama adalah BENGKEL PUSAT PT PERKEBUNAN NUSANTARA II yang beralamat di Jl. Binjai Km12 Sei Semayang Sumatera Utara.

Informasi ini merupakan tanggapan pandangan mengenai hasil wawancara. Primer tidak dianalisis di sini karena hanya dimaksudkan untuk mendukung penelitian. Informasi

⁷ Kusmiati, Isma, Alifa Nasywa Sahila, Sri Damayanti, Angeli Saraswati, and Afmi Apriliani. 2022. "Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja the Importance of Employee Motivation in Improving Work Productivity." *Karimah Tauhid* 1: 869-79.

bekas diperoleh dari literatur dan literatur dengan mengumpulkan informasi teoritis yang berkaitan dengan topik penelitian.

Data Skunder

Dari Penelitian Tersebut Terdapat data sekunder

No	Nama Alat	Merk	Unit
1	Backhoe Loader	New Holland	7 Unit
2	Cane Hervester	Case	4 Unit
3	Bull Doter	Komatsu	2 Unit
4	Excavator	Komatsu	7 Unit
5	Fatata Yanmar	Futata	20 Unit
6	Traktor New Holland	New Holland	31 Unit
7	Traktor Jonder	jhondere	8 Unit
8	Trado	Marcedes Benz	1 Unit
9	Bell Cane Loader	Bell	25 Unit
10	Road Motor Grader	Komatsu	2 Unit
11	Road Motor Bomag	komatsu	2 Unit

TABEL 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara

Hasil informan penelitian di jl. Binjai Km12 Sei Semayang Adapun salah satu karyawan yang Bernama bapak Ibnu Deansyah beliau adalah karyawan tetap di Bengkel Pusat PTPN II yang dimana saya akan mewawancarai yang sesuai dengan penelitian saya, adapun pertanyaan yang saya berikan kepada bapak ibnu deansyah selaku rekan kerja yaitu:

1. Apa saja kelemahan dan kelebihan penilaian kinerja karyawan yang ada saat ini?

- Sebelumnya terimakasih atas pertanyaan yang sudah di berikan yaitu dalam penilaian kinerja karyawan terdapat Kelemahan yang dimna penilaian tidak sesuai dengan kemampuan yang ada dibandingkan dengan pengetahuan orang tersebut, Terkadang tidak sesuai nya pekerjaan yang sedang dijalani dengan skil yg ada di dalam diri sendiri. Untuk Kelebihannya karyawan mampu berkembang lebih cepat dan berinovasi sesuka dan semampu fikiran diri sendiri, lebih terbuka dalam hal ilmu pengalaman yang diajarkan oleh senior, Di beri kepercayaan penuh untuk melakukan pekerjaan yang akan di kerjakan.

2. Ceritakan bagaimana tugas dan tanggung jawab karyawan di bengkel pusat ?

- Baiklah untuk pertanyaan yang kedua akan saya sampaikan Tugas dan tanggung jawab pekerjaan jadi salah satu hal yang utama dalam bekerja, karena bekerja harus bertanggung jawab sepenuhnya dan berani menerima resiko pekerjaan yang sedang di jalani. Untuk tugas nya sendiri, apapun pekerjaan yang disuruh harus dilaksanakan sebaik mungkin, untuk Tanggung jawabnya ketika sudah menyelesaikan pekerjaan wajib untuk mengecek kembali apa yang sudah di kerjakan saat itu juga.

Baiklah sebelumnya terima kasih kepada narasumber bapak ibnu deansyah yang sudah menjawab beberapa pertanyaan dari saya, selanjutnya saya akan wawancarai kepada narasumber ke 2 yang bernama bapak Abdul Alim S. Pd selaku karyawan tetap di Bengkel Pusat PTPN II, adapun pertanyaan yang saya berikan kepada ibu Elvi Syahrini selaku kepala gudng yaitu:

1. Bagaimana karakteristik dan syarat minimal masing-masing jabatan?

- Sebelumnya terimakasih atas pertanyaan yang sudah di berikan disini saya akan menjelaskan Dalam setiap jabatan yang ada, skil dan kemampuan adalah hal yg utama dalam pekerjaan di setiap masing-masing jabatan. Lebih utama dalam hal etika, sopan santun dan pola berfikir seorang karyawan dalam menjalani tugas nya. Dan lebih tepatnya lagi syarat minimal untuk masing-masing jabatan ialah memiliki jiwa sosialisasi yang tinggi, loyal terhadap perusahaan, menjunjung tinggi kejujuran dll.

2. Bagaimana Hubungan kerja masing-masing jabatan?

- Sebelumnya terimakasih atas pertanyaan yang sudah di berikan disini saya akan menjelaskan Seperti biasa, dalam hal hubungan kerja di setiap jabatan pasti ada selisih paham yang sebenarnya tidak ada untungnya bagi diri sendiri maupun perusahaan. Yang harus di perbaiki ialah tetap bekerja semampu dan sekuatnya, tunjukkan kualitas diri yang ada untuk dikembangkan lagi agar lebih berkompeten kedepannya. Itu saja yang dapat saya sampaikan kepada pewawancara.

Baiklah sebelumnya terima kasih kepada narasumber ke 2 Ibu Elvi Syahrini yang sudah menjawab beberapa pertanyaan dari saya. selanjutnya saya akan wawancarai kepada narasumber ke 3 yang bernama kepada Bapak Irwan Mahadinata selaku Supervisor yaitu:

1. Apakah ada Program Pelatihan Khusus atau Pengembangan Karyawan yang Anda Terapkan Untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kinerja Mereka?

- Sebelumnya terimakasih atas pertanyaan yang sudah di berikan disini saya akan menjelaskan selama ini kami tidak ada melaksanakan pelatihan tertentu namun kami di haruskan bisa mengoperasikan semua alat yang ada di nbengkel pusat PTPN II.

2. Bagaimana Anda Memastikan Bahwa Karyawan di Bengkel Terus Mengembangkan Ketrampilan Mereka untuk Meningkatkan Kinerja?

- Sebelumnya terimakasih atas pertanyaan yang sudah di berikan disini saya akan menjelaskan karena kami diwajibkan bisa mengoperasikan seluruh alat di bengkel pusat tanpa adanya pelatihan hanya belajar melalui inisiatif bertanya ke senior.

Baiklah sebelumnya terima kasih kepada narasumber ke 3 Bapak Irwan Mahadinata yang sudah menjawab beberapa pertanyaan dari saya. selanjutnya saya akan wawancarai kepada narasumber ke 4 yang bernama kepada Bapak bina nuansa putra selaku Asisten yaitu:

1. Bagaimana Anda mengukur kinerja pegawai di bengkel pusat PTPN II?

- Sebelumnya terimakasih atas pertanyaan yang sudah di berikan disini saya akan menjelaskan Dengan melihat kedisiplinan karyawan tersebut dan cara kerja tersebut.

2. Bagaimana Anda mengukur kinerja pegawai di bengkel pusat PTPN II?

- Sebelumnya terimakasih atas pertanyaan yang sudah di berikan disini saya akan menjelaskan Koreksi kerja karyawan tersebut dan kita kembang kan lagi potensi yg ada di diri karyawan tersebut.

Baiklah sebelumnya terima kasih kepada narasumber ke 4 bina nuansa putra yang sudah menjawab beberapa pertanyaan dari saya. selanjutnya saya akan wawancarai kepada narasumber ke 5 selaku asisten yaitu:

1. Bagaimana Strategi atau metode yang saya terapkan untuk meningkatkan produktivitas di lingkungan bengkel?

- Punishment dan reward
adanya punishment jika melakukan pelanggaran maupun kesalahan.. semisal pelanggaran keterlambatan punishment potong gaji.. atau kesalahan dalam memperbaiki alat .. atau jga kesalahan dalam menginput data.. punishment bsa diberikan brrupa teguran dan sebagainya.. namun jgn dilupakan diberikan jga reward utk prestasi kerja, kehadiran kerja, semangat dan kontribusi yang memberikan perubahan lbih baik lg di bengkel maka diberikan reward berupa uang tunai ataupun jga lainnya.

Adanya punishment di maksudnya utk memberikan rasa tanggung jawab dan disiplin yg lebih ke perusahaan.. dan reward adalah feedback yg didapatkan jika memberikan yang terbaik utk perusahaan.. namun ini semua jga serta merta peran dri asisten dan kepala bagian /mandor yg selalu memantau dan mengaudit kinerja anggota.

- strategi berikutnya yaitu RP (Rancang Pendapatan) strategi ini dengan melihat kondisi keuangan perusahaan terutama ptpn2 utk unit bengkel pusat dan pendapatan karyawan atau gaji karyawan bengkel pusat.. salah satu dampak produktivitas yaitu dri

perombakan gaji lebih meningkat dan sejahtera.. karena ukuran pokok pekerja yaitu gaji, jika gaji karyawan sejahtera, maka ekspektasi produktifitas tersebut bisa tercapai.

- Make outline & template worker.

Membuat kerangka kerja dan gambaran pekerja. Salah satu ukuran produktifitas yaitu efektif dan efisien.. dengan strategi dan metode ini karyawan dilingkungan bengkel bisa di kelola dan dirancang berdasarkan kemampuan, ataupun berdasarkan ditempatkan di tempat yang bisa lebih efektif dia bekerja dan bisa membuat pekerjaan lebih baik jdinya..

Dan dalam metode ini karyawan bisa diketahui kemampuannya serta pengalamannya.. sehingga para asisten ataupun kepala anggota bisa menempatkan sesuai kinerja dan juga bisa diberikan kesempatan untuk belajar atau diberi training untuk mempelajari hal yang belum dia mahir atau kuasai.

2. Cara mempromosikan kerja tim dan kolaborasi diantara pegawai bengkel ?

- Dengan membuat lingkungan positif vibes.. yel yel dan apel pagi.. atau juga diadakan adanya senam di hari tertentu mempererat hubungan antar karyawan dan diharapkan semakin akrab dan kerja sama tim semakin solid.
- Memberikan jargon dan pemahaman yang satu pemikiran agar tercapainya tujuan bersama.. misal jargon akhlak atau sinergitas bersama.. menggembleng pegawai agar bareng bersama dengan satu tujuan mengembangkan perusahaan..
- mendukung dan memberikan semangat antar setiap individu.. karena setiap pegawai pasti memiliki keunikan skill atau kemampuan yang bisa dikembangkan dan berkontribusi ke tim dengan di tambah penggabungan antar individu diharapkan masing2 yang memiliki kelebihan bisa saling memberikan ilmu skillnya dan diharapkan semua pegawai mampu mengerjakan pekerjaannya.
- mempromosikan melalui media online, membuat group wa, membuat akun ig yang memberikan kesan mereka di tempatkan menjadi bagian dari keluarga pegawai bengkel.

Baiklah sebelumnya terima kasih kepada narasumber ke 5 bapak asisten yang sudah menjawab beberapa pertanyaan dari saya.

Pembahasan

1. Kualitas penilaian kinerja pegawai pada bidang skill, personal, soft skill dan hard skill.

A. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan salah satu jenis penilaian prestasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pegawai dan menjamin kelangsungan usaha. Penilaian kinerja terdiri dari hasil kerja, manajemen waktu, kinerja pegawai, dan faktor lainnya. Tempat kerja mencakup beberapa elemen yang diinginkan oleh perusahaan. Tujuan utama dari sistem pelaporan kerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat mengenai

pekerjaan dan aktivitas terkait pekerjaan dari karyawan organisasi. Informasi tentang evaluasi kerja juga berfungsi sebagai landasan pembelajaran, pengajaran, dan pengembangan.(Sm and Haryati 2019)⁸.

Kinerja organisasi pada hakikatnya merupakan tanggung jawab setiap orang yang bekerja dalam organisasi (Mahmudi, 2015: 21). Perlengkap kinerja pegawai adalah hal yang bersifat individual, karena tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankannya. Manajer mempunyai kemampuan untuk mengurangi jam kerja karyawan berdasarkan jam kerja individu karyawan. Kinerja adalah keadaan pikiran, bukan keadaan. Latihan ini sendiri mencakup berbagai faktor dan tidak selalu menunjukkan situasi saat ini.

B. Soft Skill

Soft skill merupakan soft skill yang berkaitan dengan faktor manusia yang banyak digunakan dalam bersosialisasi dan bekerja sama dengan orang lain. Soft skill merupakan soft skill yang menjadi modal dasar dalam berbagai bidang kehidupan, seperti bermain/sosialisasi, sekolah, pekerjaan, organisasi, dan lain-lain. Sumner dan Yager Lisdiantini, Utomo dan Afandi (2019:3) menyimpulkan bahwa soft skill lebih dominan. faktor sebagai keterampilan teknis dalam "penyelesaian gelar" dalam kurikulum sistem informasi manajemen. Saat ini, hampir semua perusahaan mengharuskan karyawannya memiliki perpaduan yang seimbang antara hard skill dan soft skill untuk semua jenis pekerjaan. Hard skill tersebut dinilai sudah tidak efektif lagi karena keberhasilan tidak tercapai ketika hard skill seorang pegawai sudah optimal namun soft skill belum optimal. Dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa soft skill pegawai adalah perilaku personal dan interpersonal pegawai yang diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, yang dibuktikan dengan kemampuan komunikasi yang baik, kemampuan kerjasama, sikap kerja, pemecahan masalah. . keterampilan dan penerapan. etos kerja(Budiningsih et al. 2020)⁹.

⁸ Sm, Chusminah, and R Ati Haryati. 2019. "Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan" 3 (1).

⁹ Budiningsih, Iffah, Universitas Islam As-, Universitas Mercu Buana, Tjiptogoro Dinarjo, and Universitas Mercu Buana. 2020. "HARD SKILL VERSUS SOFT SKILL DALAM PENCAPAIAN KINERJA KARYAWAN PROYEK INFRASTRUKTUR MASS RAPID TRANSIT (MRT) JAKARTA Mendukung Kinerja Proyek Secara Optimal . Beberapa Penelitian Terdahulu Hanya Proyek Infrastruktur . Terdapat 19 Penelitian Terkait Deng" 9 (2): 29–42. <https://doi.org/10.34005/akademika>.

Keterampilan interpersonal rata-rata paling rendah, meskipun keterampilan komunikasi merupakan keterampilan penting yang berkaitan dengan kemampuan berperilaku di tempat kerja, yang melibatkan interaksi dengan orang lain dalam situasi kerja. Perilaku tersebut antara lain menghormati dan sopan santun, menghormati orang lain, berjejaring, memuji orang lain, kompromi, membina hubungan baik dan mendamaikan pendapat (Wulaningrum dan Hadi, 2019).(Rahmi, Sari, and Sri Rejeki 2021)

Manfaat soft skill di tempat kerja

Soft skill penting untuk kesuksesan karir karena ada banyak Pekerjaan yang memerlukan interaksi dengan pihak lain. Oleh karena itu, kemampuan berinteraksi dan terhubung sangatlah penting dalam dunia kerja. Soft skill memudahkan dalam beradaptasi dengan keadaan, mengelola stres kerja, bekerja dalam tim, dan mendorong hubungan baik dengan rekan kerja, atasan, dan pihak eksternal lainnya. Karyawan dengan soft skill yang baik cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi di tempat kerja dibandingkan mereka yang hanya mengandalkan hard skill. Selama proses wawancara, keterampilan interpersonal yang baik juga berguna untuk kesuksesan dalam pekerjaan.(Sandroto 2021)

Indikator soft skill

Indikator soft skill yang paling umum digunakan antara lain kesadaran diri, inisiatif, kreativitas dan inovasi, komunikasi, kerja sama tim, dan disiplin. Soft skill tidak terbatas pada memanggang, tetapi juga mencakup keterampilan kognitif tertentu yang dapat memberikan efek sinergis, efek input spesifik individu, dan efektivitas profesional. Kurniawan (2020) .(Hikmawati 2022)

C. Hard Skill

Beberapa penelitian sebelumnya (Eva dan Afroze, 2021; Mahmudah, 2016; Mulyati dan Utami, 2019) menunjukkan hubungan antara pendidikan, keterampilan non teknis dan teknis dengan kinerja karyawan. Namun studi mereka terhadap tidak menemukan pengaruh signifikan terhadap kemampuan teknis. Namun penelitian ini menemukan bahwa hard skill mempunyai dampak yang signifikan. Studi ini sepertinya menegaskan bahwa hard skill setiap pekerja semakin menurun seiring berjalannya waktu. Hard skill atau keterampilan teknis terus menjadi masalah dalam lingkungan perkembangan dan persaingan saat ini. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan keterampilan teknis karyawan dapat mempercepat penyelesaian tugas operasional. Keterampilan teknis yang mengikuti perkembangan saat ini dan menanggapi tantangan kompetitif

melindungi perusahaan dari penurunan kinerja. Pekerja fungsional biasanya memerlukan peningkatan aktivitas karyawan untuk mendukung pekerjaan teknis. Para karyawan ini biasanya menentukan produktivitas perusahaan karena kemampuan teknisnya mendukung mereka dalam melakukan pekerjaan.

(Astutik and Sulhan 2022)¹⁰.

2. Dalam Proses evaluasi tidak selalu obyektif, kriteria evaluasi tidak jelas dan komentar tidak sistematis

Dalam evaluasi kinerja karyawan merupakan bagian penting dari proses pengelolaan karyawan di perusahaan, dan pendukung keputusan evaluasi kinerja karyawan memastikan bahwa hasil evaluasi objektif dan tidak dipengaruhi oleh faktor subjektif dengan menggunakan keputusan. teknik manufaktur. Karena parameter evaluasi kinerja pegawai berusaha mengevaluasi sikap, perilaku dan keterampilan pegawai sedemikian rupa sehingga sesuai untuk diterapkan. (Rustiawan et al. 2023)

3. Meningkatkan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Berdasarkan Penilaian Kinerja

A. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang membantu karyawan memperoleh keterampilan tertentu atau membantu memperbaiki kekurangan dalam kinerja pekerjaan.

B. Tujuan Pelatihan:

Selain bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, pelatihandisini juga dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan memoles keterampilan yang sudah ada sehingga menjadi langkah penting bagi perusahaan nantinya. untuk bertahan dalam persaingan. Berikut beberapa tujuan pelatihan:

1. Peningkatan produktivitas karena perkembangan teknologi saat ini sangat pesat. Jadi membantu melatih karyawan dalam mengelola teknologi, juga bisa berkembang dengan cepat. Selain itu, karyawan dapat mengembangkan cara .
2. Meningkatkan kualitas Juga karyawan dapat memberikan pelayanan atau mempertahankan pelanggan atau klien.
3. Meningkatkan potensi karyawan Hal ini dapat membantu karyawan percaya bahwa karyawan selanjutnya akan lebih nyaman bekerja di perusahaan. karena karyawan merasa perusahaan peduli terhadap kebutuhan karyawan. (Siyah, Mansur, and Muhtadi 2020)

¹⁰ Astutik, Wahyu, and M. Sulhan. 2022. "Pelatihan Kerja, Soft Skill Dan Hard Skill Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan." *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)* 7 (2): 9. <https://doi.org/10.32503/jmk.v7i2.2345>.

C. Peningkatan Kualitas SDM

SDM merupakan modal berupa manusia perseorangan yang mampu menunjukkan dedikasi dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan perannya masing-masing. (Debi Zafitri, Usdeldi Usdeldi, and Nurfitri Martaliah 2023)¹¹.

D. Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pelatihan adalah suatu metode peningkatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi atau etos kerja pegawai untuk suatu pekerjaan atau fungsi pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau bisnis. (Nawangsari dan Apriliana, 2021). Beberapa perusahaan berkonsentrasi pada peningkatan sumber daya manusia melalui: Memberikan pelatihan atau peluang investasi. Tujuan akhir dari pembinaan semacam ini adalah untuk meningkatkan kapasitas dasar pegawai. Selain itu, pencocokan kapasitas juga meningkatkan permintaan pelanggan. Beberapa penelitian tentang pelatihan (Alsabbah & Ibrahim, 2016; Maritasari et al., 2020; Umar et al., 2020) menunjukkan bahwa karyawan perlu memiliki keterampilan berikut: Pertumbuhan perusahaan harus selaras dengan kebutuhan pasar dan konsumen saat ini dan usia. Oleh karena itu, ada beberapa perusahaan yang fokus pada peningkatan kapasitas SDM sekaligus meningkatkan intensitas angkatan kerja. Penelitian (Harjanto, 2019; Mahmudah, 2016; Moreno Jimenez dkk., 2019) menunjukkan bahwa semakin banyak bisnis yang menerapkan strategi peningkatan hard skill guna meningkatkan produktivitas sumber daya manusia, yang pada akhirnya berdampak pada pertumbuhan produktivitas bisnis. (Astutik and Sulhan 2022)

E. Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Akbar dkk. (2021:79), pengembangan sering kali digambarkan sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan umum karyawan agar penyelesaian tugas menjadi lebih efisien. Berdasarkan banyak definisi di atas, sebenarnya ada cara untuk menyeimbangkan pelatihan dan pengembangan. Analisis terhadap perbedaan ini menunjukkan bahwa pada hakikatnya pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan pegawai dalam menangani tugas-tugas saat ini, sedangkan pengembangan meningkatkan ketrampilan pegawai untuk masa depan, sehingga dapat dikatakan bahwa penekanannya adalah pada hal tersebut.

¹¹ Debi Zafitri, Usdeldi Usdeldi, and Nurfitri Martaliah. 2023. "Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada PT. Star Rubber Kecamatan Jujuhan Kabupaten Bungo Provinsi Jambi." *Jurnal Kendali Akuntansi* 1 (1): 1–21.
<https://doi.org/10.59581/jka-widyakarya.v1i1.48>.

Para peneliti mengatakan perbedaan ini tidak terlalu perlu ditekankan, karena manfaat pelatihan sekarang dapat bertahan sepanjang karier Anda. Konsep pelatihan dan pengembangan berkaitan erat dan terpisah oleh karena itu dapat mengarah pada pengembangan.

Manfaat kegiatan pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan semakin penting bagi perusahaan karena persaingan antar perusahaan sejenis Semakin ketat. Selain itu, tuntutan jabatan atau pekerjaan serta dampak kemajuan teknologi mengharuskan dilakukannya kegiatan pelatihan dan pengembangan pegawai secara berkala. masalah ini Hal ini diharapkan dapat membantu karyawan beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi yang semakin pesat guna mempertahankan keterampilannya. (Wijaya 2023)

F. Pengukuran Kinerja Pegawai

Tanpa indikator yang ditetapkan, mustahil manajemen dapat mengukur kinerja. Metrik penting karena evaluasi kinerja didasarkan pada metrik itu sendiri. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja ASN didasarkan pada meritokrasi dan sistem karier.

Evaluasi dilakukan berdasarkan rencana kinerja pada tingkat individu dan departemen atau organisasi, dengan memperhatikan: 1.Sasaran adalah banyaknya hasil kerja yang dicapai dalam setiap pelaksanaan suatu tugas kerja, termasuk aspek-aspeknya. kuantitas, kualitas, waktu, biaya. 2.Aktual merupakan perbandingan antara kinerja aktual dan sasaran kinerja. 3.Realisasi adalah hasil kerja yang dicapai sebagian yang memenuhi atau melampaui suatu tujuan(Sembiring, Tarigan, and Yanti 2021)¹².

KESIMPULAN

Penilaian kinerja SDM berguna untuk menyalakan, mengembangkan dan memotivasi karyawan. Tanpa masalah dan ambiguitas dalam penilaian dapat menimbulkan kecemasan dan frustrasi pada karyawan dan manajer. Penilaian kinerja dapat membantu karyawan dalam mengelola kinerjanya dan memastikan bahwa karyawan tidak memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Analisis ketenagakerjaan yang baik harus mampu memberikan informasi yang akurat mengenai pekerjaan yang dilakukan, yaitu mampu mengevaluasi tingkat partisipasi angkatan kerja yang dievaluasi secara realistis. Penilaian harus ada hubungannya dengan pekerjaan, yaitu menilai pekerjaan pegawai atau pekerjaan pegawai yang telah dinilai secara obyektif. Proses evaluasi pekerjaan harus mampu: mengidentifikasi standar kerja; mengubah

¹² Sembiring, menanti, Esra Tarigan, and Nevla Yanti. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo." *Jurnal Ilmiah Kohesi* 5 (4): 42-52.

kriteria evaluasi; dan memberikan umpan balik hasil evaluasi kepada manajer guna meningkatkan prestasi kerja dalam jangka panjang dan memperbaiki hasil kerja yang kurang ideal. Dalam proses eksekusi, Pasti mudah bagi penilaian untuk memahami dan memahami penilaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ami Radianti, Azizah Rahmah, Gita Aulyia Utami, and Zainarti Zainarti. 2022. "Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pt Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara." *Journal of Management and Creative Business* 1 (1): 35–44. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i1.478>.
- Apriliana, Shinta Devi, and Ertien Rining Nawangsari. 2021. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi." *Forum Ekonomi* 23 (4): 804–12. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>.
- Arsindi, Arsindi, Masruhi Kamidin, Zainuddin Rahman, Amir Mahmud, and Suriyanti Suriyanti. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Center of Economic Students Journal* 5 (1): 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>.
- Astutik, Wahyu, and M. Sulhan. 2022. "Pelatihan Kerja, Soft Skill Dan Hard Skill Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan." *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)* 7 (2): 9. <https://doi.org/10.32503/jmk.v7i2.2345>.
- Budiningsih, Iffah, Universitas Islam As-, Universitas Mercu Buana, Tjiptogoro Dinarjo, and Universitas Mercu Buana. 2020. "HARD SKILL VERSUS SOFT SKILL DALAM PENCAPAIAN KINERJA KARYAWAN PROYEK INFRASTRUKTUR MASS RAPID TRANSIT (MRT) JAKARTA Mendukung Kinerja Proyek Secara Optimal . Beberapa Penelitian Terdahulu Hanya Proyek Infrastruktur . Terdapat 19 Penelitian Terkait Deng" 9 (2): 29–42. <https://doi.org/10.34005/akademika>.
- Debi Zafitri, Usdeldi Usdeldi, and Nurfitri Martaliah. 2023. "Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada PT. Star Rubber Kecamatan Jujuhan Kabupaten Bungo Provinsi Jambi." *Jurnal Kendali Akuntansi* 1 (1): 1–21. <https://doi.org/10.59581/jka-widyakarya.v1i1.48>.
- Hikmawati, Hikmawati. 2022. "Melatih Soft Skills Mahasiswa Melalui Program Kampus Mengajar Angkatan 3 Tahun 2022 Di SDN 10 Ampenan." *Unram Journal of Community Service* 3 (2): 30–37. <https://doi.org/10.29303/uics.v3i2.190>.
- Khair, Fuad El, Sarjon Defit, and Y Yuhandri. 2021. "Sistem Keputusan Dengan Metode Multi Attribute Utility Theory Dalam Penilaian Kinerja Pegawai." *Jurnal Informasi Dan Teknologi* 3: 215–20. <https://doi.org/10.37034/jidt.v3i4.155>.
- Kurniawan, Herry. 2022. "Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen

- Organisasi Kompensasi Dan Motivasi." *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3 (4): 426–41. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966>.
- Kusmiati, Isma, Alifa Nasywa Sahila, Sri Damayanti, Angeli Saraswati, and Afmi Apriliani. 2022. "Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja the Importance of Employee Motivation in Improving Work Productivity." *Karimah Tauhid* 1: 869–79.
- Megawati, Mili, Lumban Gaol, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, and Universitas Medan Area. 2022. "MEDAN Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area Diajukan Oleh UNIVERSITAS MEDAN AREA."
- Rahmi, Fitria, Liliyana Sari, and Suli Sri Rejeki. 2021. "Identifikasi Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Melalui Profil Soft Skill Siswa SMK." *Bakti Sekawan : Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1 (2): 51–55. <https://doi.org/10.35746/bakwan.v1i2.176>.
- Rustiawan, Indra, Sri Purwati, Sutrisno Sutrisno, Kraugusteeliana Kraugusteeliana, and Asri Ady Bakri. 2023. "Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Terbaik." *Jurnal Krisnadana* 2 (3): 403–11. <https://doi.org/10.58982/krisnadana.v2i3.316>.
- Sandroto, Christine Winstinindah. 2021. "Pelatihan: Pentingnya Soft Skill Untuk Kesuksesan Kerja Bagi Siswa-Siswi Sekolah Menengah Kejuruan." *Martabe : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 4 (1): 298. <https://doi.org/10.31604/jpm.v4i1.298-305>.
- Santoso, Rudi. 2022. "Diterbitkan Oleh : S Ek o La h T in Gg i I Lm u E Ko Nom i M Ah Ar d h i k A" 20: 854–61.
- Sembiring, menanti, Esra Tarigan, and Nevla Yanti. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo." *Jurnal Ilmiah Kohesi* 5 (4): 42–52.
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany, Anis Masyruroh, and Dewa Gede Satriawan. 2021. *Kinerja Karyawan*.
- Siyah, Siyah, Mansur Mansur, and Ridan Muhtadi. 2020. "Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah* 1 (2): 188–203. <https://doi.org/10.55210/arribhu.v1i2.488>.
- Sm, Chusminah, and R Ati Haryati. 2019. "Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan" 3 (1).
- Wijaya, Shierli. 2023. "Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital." *Analisis* 13 (1): 106–18. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>.