

**PENGA RUH EVALUASI DAN KOMITMEN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ANUGERAH  
INOVASI SEJAHTERA KOTA BEKASI**

**Alifah Ardiyanti**

Program Studi Manajemen S1 STIE IPWI Jakarta Jl.Letda Nasir No.7

(Cikeas) Nagrak, Gunung Putri – Cibubur

alifahardiyanti4@gmail.com

**Dosen Pembimbing**

**Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA**

**ABSTRAK**

Evaluasi dan komitmen kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif lebih besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Inovasi Sejahtera Kota Bekasi. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh evaluasi dan komitmen terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Inovasi Sejahtera Kota Bekasi.

Penelitian dilakukan di PT. Anugerah Inovasi Sejahtera Kota Bekasi. Dengan mengambil 100 pegawai sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan Sampling Jenuh dari total populasi 100 pegawai. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian ini menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Evaluasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 2) Komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki evaluasi dan komitmen kerja.

Kata kunci:

Evaluasi, Komitmen, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*Evaluation and commitment are two of several factors that are thought to be relatively greater in influencing employee performance at PT. Anugerah Inovasi Sejahtera Bekasi City. To prove the influence of both, this research was conducted with the aim of knowing the effect of the Evaluation and Commitment on Employee Performance at PT. Anugerah Inovasi Sejahtera Bekasi City.*

*The research was conducted at PT. Anugerah Inovasi Sejahtera Bekasi City. By taking 100 employees as the research sample, calculated using saturated sampling from a total population of 100 employees. Data were collected using a closed questionnaire instrument with a five scale rating from strongly disagree to strongly agree. This research was conducted quantitatively, namely by describing the research data and conducting inference analysis. Simple and multiple regression analysis are used as analysis tools while hypothesis testing is done by using t-test and F-test.*

*This study resulted in two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Evaluation has an influence on employee performance; 2) Commitment has an influence on employee performance.*

*Based on these findings, to improve employee performance, it is recommended that efforts be made to improve the work environment and compensation.*

*Keywords:*

*Evaluation, Commitment, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menentukan baik atau buruknya output yang dikeluarkan oleh perusahaan. Hal itu sejalan dengan pendapat menurut Veithzal Rivai (2010:6) yang mengatakan bahwa Sumber daya manusia yang kompeten adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi dedikasi berupa usaha pencapaian organisasi atau perusahaan. Banyak hal yang dilakukan oleh perusahaan agar sumber daya manusianya tetap

kompeten dan berkualitas, di antaranya: tahap seleksi, pelatihan, evaluasi, dan menjaga komitmen karyawan.

Komitmen dan evaluasi adalah kedua hal yang tidak bisa dipisahkan, keduanya berkesinambungan, saling melengkapi satu sama lain. Evaluasi yang berkualitas dan rutin akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Begitu pun dengan komitmen, ketika evaluasi dilakukan dengan efektif dan berkualitas maka akan menghasilkan komitmen kerja karyawan yang tinggi serta senantiasa

terjaga. Pernyataan tersebut sejalan dengan ahli yaitu Mangkunegara (2017:10) yang mengatakan bahwa tujuan evaluasi untuk meningkatkan tujuan organisasi atau perusahaan, ketika evaluasi dilakukan secara baik maka akan menumbuhkan komitmen pada setiap karyawan.

Dengan demikian evaluasi dan komitmen yang berkualitas akan berdampak besar pada kemajuan perusahaan tak terkecuali perusahaan yang akan penulis teliti.

PT Anugerah Inovasi Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang tentunya mengedepankan kedua hal tersebut yakni evaluasi dan komitmen. PT ini terletak di kawasan Bantar Gebang, Bekasi. Meski pun terbilang baru, PT Anugerah Inovasi Sejahtera terbilang cukup pesat dalam produktivitas. Hal itu dapat dilihat dari jumlah karyawan yang semakin banyak dibutuhkan seiring dengan meningkatnya kebutuhan perusahaan.

Menurut salah satu karyawan perkembangan yang pesat bukan berarti tanpa hambatan, beberapa kali perusahaan ini mengalami kendala yang berbagai macam.

Penelitian yang dilakukan oleh Christian G.Kaletow (2016) yang berjudul “Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado” hasil penelitiannya adalah evaluasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rs. Pancaran kasih manado sedangkan penelitian dilakukan oleh Sunarno dan Lie liana (2015) yang berjudul “Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Kesatria dalam Yayasan Pendidikan Kesatria Semarang” dengan hasil penelitian komitmen tidak berpengaruh pada kepuasan dan kinerja guru. Hal ini dikarenakan dengan status guru tidak tetap.

Dari kedua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel (komitmen dan evaluasi) merupakan satu kesatuan untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi kendati penelitian yang dilakukan oleh Sunarno dan Lie tidak berpengaruh.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada dua hal yakni komitmen dan evaluasi, kemudian mengamati seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis mengangkat judul skripsi "**Pengaruh Evaluasi dan Komitmen Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Anugerah Inovasi Sejahtera Kota Bekasi**".

#### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka, perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah evaluasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Anugerah Inovasi Sejahtera Kota Bekasi?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Anugerah Inovasi Sejahtera Kota Bekasi?

#### **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung evaluasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di PT Anugerah Inovasi Sejahtera Kota Bekasi.

#### **TELAAH DAN LITERATUR**

##### **Evaluasi**

Evaluasi adalah suatu usaha untuk mengukur dan sumber nilai secara objektif dari pencapaian hasil-hasil yang direncanakan sebelumnya, dimana hasil evaluasi tersebut dimaksudkan menjadi umpan balik untuk perencanaan yang akan dilakukan di depan (Yusuf, 2000: 3).

Menurut kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2017:225) Evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel.

Newstrom dan Davis dalam Wibowo (2017:226) memandang evaluasi di perusahaan sebagai suatu proses penilaian kinerja pekerja, membagi informasi dengan mereka, dan memperbaiki kinerjanya.

Pengertian ahli di atas juga sejalan dengan ahli lainnya yakni Leon dalam Mangkunegara (2017:9) yang mengatakan bahwa evaluasi adalah penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

#### **Komitmen Kerja**

Pandangan para pakar tentang pengertian komitmen dapat sangat bervariasi. Ada yang menyatakan bahwa komitmen saja, namun ada pula yang menyatakan sebagai komitmen organisasional. Pada dasarnya, komitmen bersifat individual. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional.

Menurut Konopaske dan Matteson (2008:184) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:166) komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (2011:72) mengatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota.

#### **Kinerja**

Menurut Armstrong dan Baron dalam Fahmi (2016:127) definisi kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Payaman (2011:3) definisi Kinerja perusahaan adalah agregasi atau akumulasi kinerja semua unit-unit organisasi, yang sama dengan penjumlahan kinerja semua orang atau individu yang bekerja dipusahaan.

Definisi kinerja perusahaan menurut Keputusan Menteri Keuangan No.826/KM/K/.013/1992 dalam Fahmi (2016:133) adalah perusahaan merupakan penilaian terhadap efisiensi dan produktivitas perusahaan yang dilakukan secara berkala atas laporan manajemen dan laporan keuangan.

#### **Hubungan Evaluasi dengan Kinerja Karyawan**

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Christian G. Kelatow (2016) dengan hasil penelitian Evaluasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RS Pancaran Kasih Manado. Reyner Setiawan (2014) juga menemukan bahwa evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT X di Probolinggo. Iswan M. Masirete (2015) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa evaluasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kementerian agama Kab. Poso

#### **Hubungan Komitmen Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh I Wayan Asdita Adi, I Made Sadha Suardikha dan I G. A. M. Asri Dwija Putri (2017) dengan hasil bahwa Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD, Budaya Organisasi berpengaruh positif pada kinerja SKPD, dan Kepuasan Pengguna berpengaruh positif pada kinerja SKPD. Muhammad Kurniawan (2013) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa Komitmen kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Kerinci.

#### **METODE PENELITIAN**

##### **Sam pel Penelitian**

Sam pel menggunakan data prim er yang berasal dari kuesioner terhadap 100 responden. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Instrumen variabel meliputi

uji validitas, uji reliabilitas serta uji asumsi klasik. Metode analisis linier ganda digunakan sebagai alat analisis.

Sedangkan untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F. Responden yang dipilih adalah karyawan PT Anugerah Inovasi Sejahtera Kota Bekasi. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Anugerah Inovasi Sejahtera Kota Bekasi dengan jumlah karyawan sebanyak 100 orang. Berdasarkan rumus sampel jenuh diambil dari keseluruhan karyawan dari jumlah populasi.

#### Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian terdiri atas Tipe Kepribadian, kerjasama tim dan kinerja karyawan dengan rincian indikator pada tabel 1 berikut.

**Tabel 1 Indikator Variabel**

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Evaluasi (X1)	• Penilaian	1, 2, 3, 4
	• Prestasi	5, 6, 7
	• Tanggung jawab	8, 9, 10

Komitmen Kerja (X2)	• Kesepakatan	1, 2, 3
	• Tanggung Jawab	4, 5
	• kerja sama	6, 7, 8
	• loyalitas	9, 10
Kinerja (Y)	• Kualitas	1, 2, 3
	• Kuantitas	4, 5, 6
	• Pelaksanaan tugas	7, 8
	• Tanggung jawab	9, 10

#### HASIL PENELITIAN

Hasil penyebaran 100 kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2 Kriteria Responden**

Kriteria Responden	Responden	Jumlah	%
Usia	18-26	30	30%
	26-36	25	25%
	36-44	30	30%
	44-62	15	15%
Pendidian	SD	30	30%
	SM P	35	35%
	SM A	25	25%
	S1	10	10%
Lama bekerja	<1-10	40	40%
	11-21	35	35%
	22-32	25	25%

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis linier berganda dimaksudkan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen yaitu Evaluasi (X1) dan Komitmen kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil dari Uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.014	.372		-.037	.970
	Evaluasi	.560	.081	.541	6.895	.000
	Komitmen	.467	.116	.317	4.033	.000

a. Dependent Variable: AVG\_KP

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2021

Persamaan regresi linier berganda dan hasil pengujian adalah

$$Y = 0.14 + 0.560X_1 + 0.467X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan hasil sebagai berikut:

- a. Pengaruh Evaluasi terhadap kinerja Karyawan Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada Pengaruh Evaluasi terhadap Kinerja

Karyawan pada PT Anugerah Inovasi Sejahtera Kota Bekasi. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Evaluasi sebesar  $b_1 = 0,560$  pada model persamaan regresi linier ganda  $Y = 0,14 + 0,560 X_1 + 0,467 X_2$ .

- b. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada Pengaruh Komitmen kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Inovasi Sejahtera Kota Bekasi. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kerjasama tim sebesar  $b_2 = 0,467$  pada model persamaan regresi linier ganda  $Y = 0,14 + 0,560 X_1 + 0,467 X_2$ .

**HASIL HIPOTESIS**

**TABEL 4**

**Hasil Uji Hipotesis Pertama UJI F**

Anova <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.641	2	11.321	66.987	.000 <sup>b</sup>
	Residual	16.393	97	.169		
	Total	39.034	99			

a. Dependent Variable: AVG\_KP

b. Predictors: (Constant), AVG\_HG, AVG\_KPM



Berdasarkan tabel Anova nilai F hitung = 6,987 dengan probabilitas nilai Sig = 0,000. Ternyata F hitung (6,987) > F tabel (2,31) atau nilai Sig (0,000) < 0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya adalah secara simultan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

#### PEMBAHASAN

##### **Pengaruh Evaluasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Evaluasi terhadap Kinerja karyawan di PT Anugerah Inovasi Sejahtera Kota Bekasi. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Evaluasi sebesar  $b_1 = 0.560$  pada model persamaan regresi linier ganda  $Y = 0.14 + 0.560X_1 + 0.467X_2$ . Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{1_0} : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{1_a} : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Evaluasi ( $X_1$ ) sebesar = 0,000 oleh karena nilai Sig t 0,000 < 0,05 dan nilai  $b_1 \neq 0$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Evaluasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

##### **Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Evaluasi dan Komitmen terhadap Kinerja di PT Anugerah Inovasi Sejahtera. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Komitmen sebesar  $b_2 = 0.560X_2$  pada model persamaan regresi linier ganda.  $Y = 0.14 + 0.560X_1 + 0.467X_2$ . Hipotesis

statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{2o} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Komitmen sebesar = 0,000, oleh karena nilai Sig t  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $b_2 \neq 0$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Evaluasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Inovasi Sejahtera Kota Bekasi dapat disimpulkan bahwa:

1. Evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan Evaluasi merupakan faktor terpenting

untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada perusahaan, hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner, semakin tinggi nilai dari masing-masing point evaluasi, maka nilai-nilai point dari kinerja karyawan cenderung tinggi begitupun sebaliknya..

2. Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan komitmen merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner yang disebarkan, dimana semakin tinggi nilai dari masing-masing point komitmen, maka nilai-nilai point dari kinerja karyawan cenderung akan tinggi, begitupun sebaliknya juga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I Wayan Adista, dkk. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Pengguna SIM DA Pada Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah*. Bali: Universitas Udayana.
- Amstrong, Michael. 2003. *Managing People*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Arikunto, S. Jabar. 2010. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Astrina, Fenty. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Dengan Pendekatan Balanced Scorecard (BSC)*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Chaniago, Nasrul Syukur. 2011. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perinti.
- Desler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fitriana, Nina. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Palembang*. Jurnal Kompetitif Vol.1 No.1.
- Juita, Suci Derma. 2013. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)*. Payakumbuh: Universitas Riau.
- Kelatow, Christian G. 2016. *Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Kinicki, dan Williams, K. 2010. *Management*. New York; McGraw-Hill.
- Konopaske. 2012. *Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Kurniawan, Muhammad. 2013. *Pengaruh Komitmen Komitmen Organisasi Kurniawan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*. Padang: Universitas Negeri Padang.

- Laksmi ni, Riani Asri. 2011. *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: AN DI
- Masirete, Iswan M. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Poso*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Moeherino. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 1997. *Akuntansi Manajemen; Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. Edisi 8. STIE - YKPN. Yogyakarta.
- Prasetyono dan Kompyurini. 2007. *Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah dengan Pendekatan Balanced Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi. Pengendalian intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance*. Simposium Nasional Akuntansi (SNA) X, Makasar.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai Veitzhal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT Grafindo.
- Schermerhorn, Jhon., dkk. 2010. *Organizational Behavior*. U S A : John Wiley & Sons
- Setiawan, Reyner. 2014. *Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kompensasi dan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening Pada Pt X Di Probolinggo*. Probolinggo: Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Simanjuntak, Payaman. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas UI
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herm an. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT Grafindo Persada

Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yusuf, Farida. 2000. *Evaluasi Program*. Jakarta: Rieneka Cipta.