



SKETSA BISNIS

Journal homepage: <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS>

ISSN 2356-3672 E-ISSN 2460- 0989

Naskah Diterima :25 Mei 2023

Diterima Publikasi :29 Juli 2023

Analisis Fungsi Koordinasi, Penilaian Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan

Siti Aisyah^{1*}, Reny Setyowaty², Muhamad Imron³, Fariz⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapan, Jl. Gn. Anyar Indah No.E 150-15, Surabaya, Jawa Timur Kode pos 60295, Indonesia

**) Penulis Korespondensi: aish.aisyah18@gmail.com*

Abstract

An effective and efficient organization is reflected in its ability to achieve its goals. This is evident through its performance and work environment. On the other hand, poor organizational performance indicates various issues related to employee processes, performance, and tasks. Hence, the objective of this research is to investigate and analyze the factors that impact employee performance. The survey was conducted at the Pasuruan District Health Office, which employs 72 individuals. The study utilized a random sampling technique to select employee data IDs randomly. Hypothesis testing was performed through multiple regression analysis. The results demonstrated that the variables of adjustment and job evaluation did not significantly affect employee performance, whereas training had a notable impact on job improvement. Additionally, our findings indicate that all independent variables (adjustment, evaluation, and training) collectively influence employee performance.

Keywords: Coordination Function, Job Appraisal, Job Training, Employee Performance

Abstrak

Organisasi yang baik tercermin dari efektifitas dan efisiensinya dalam mencapai tujuannya. Hal itu tercermin dari kinerja dan lingkungan kerja. Kinerja organisasi yang buruk menunjukkan banyak masalah dengan proses, kinerja, dan pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Survei dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan yang mempekerjakan 72 orang. Penelitian menggunakan teknik random sampling di mana ID catatan karyawan dipilih secara acak. Hipotesis diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel moderator dan variabel evaluasi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, namun pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Kedua, seluruh variabel independen (adaptasi, penilaian, pelatihan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Kata Kunci: Koordinasi, Penilaian Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Karyawan adalah elemen penting organisasi dimana tidak dapat diganti dengan sumberdaya lain, walupun secanggih dan selengkap apapun sumberdaya dan sarana perusahaan, sarana dan sumber daya tidak akan memiliki arti ketika tidak ada karyawan/manusia yang menjalankannya, merawat dan menggunakannya. Suatu organisasi dikatakan berhasil mencapai tujuan apabila tercermin maksimalisasi dalam efektivitas dan efisiensi organisasi (Mangkunegara, 2010). Ada beberapa faktor mempengaruhi karyawan dalam bekerja yaitu kapabilitas karyawan dalam menjalankan tugas, tingkat usaha yang diberikan, dan dukungan dari organisasi (Winarsih & Fariz, 2021). hasil penelitian menunjukkan bahwa seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya akan mempengaruhi produktivitas serta kinerja karyawan tersebut (Winarsih & Hidayat, 2022; Simorangkir et al., 2023).

Ada dua jenis karyawan, yaitu karyawan swasta dan karyawan negeri, dimana karyawan negeri sipil atau Administrasi Negara (ASN), dimana ASN dituntut untuk selalu membberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat, dan mengerjakan tugas dengan baik (Payaman, 2005). Salah satu instansi pemerintah diantaranya adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan, yang dimana tugas utama para pegawai didalamnya adalah melakukan pekerjaan berkaitan dengan medis, serta melakukan sistem manajemen kerja seperti pada umumnya yaitu: sistem absensi, penetapan target (SKP) dan lain sebagainya. Sistem absensi ditetapkan untuk mengetahui karyawan yang datang terlambat dan berkinerja rendah. Disamping itu berikut merupakan data kinerja pegawai dinas kesehatan Kabupaten Pasuruan dilihat dari beberapa indikator:

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan 2019 dan 2020

Perilaku Kerja	2019			2020		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
Kedisiplinan	10	80	8	10	75	7,5
Tanggungjawab	10	80	8	10	75	7,5
Kerjasama	10	85	8,5	10	80	8
Kepemimpinan	10	75	7,5	10	80	8
Hasil Kerja						

Kualitas Kerja	20	85	17	20	75	15
Kuantitas Kerja	20	85	17	20	75	15
Keterampilan Kerja	20	80	16	20	70	14
Jumlah			82			75

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan

Tabel 1 menunjukkan terjadinya penurunan kinerja pegawai dari tahun 2019 ke tahun 2020, yakni dari tingkat kinerja sebesar 82%, menurun menjadi 75%. Perubahan ini terjadi pada pertengahan tahun 2019, menurut beberapa staff penurunan kinerja dimulai pada saat perubahan struktural organisasi dan selain perubahan struktural, perubahan tata ruang pun juga terjadi dimana, menurut Icha & Sudrartono, (2023) tata ruang dalam dunia kerja kesehatan sangat mempengaruhi produktifitas, seperti contoh ruang peracikan obat, ruang pelayanan dan lain lain. Selain faktor tersebut, terdapat ketidak jelasan target kurang terkomunikasikannya visi dan misi serta kurang *update* nya SOP yang digunakan dalam perusahaan. Fungsi koordinasi yang penting dalam pendelegasian yang tepat, pembagian kerja yang terstruktur serta komunikasi yang sehat dan baik diantara pimpinan dan bawahan tampaknya kurang berjalan efektif (Afrida, 2009).

Selain itu, ada faktor lain yang menyebabkan efisiensi operasional menurun, yaitu evaluasi kinerja yang tidak tepat. Fenomena yang menjadi permasalahan terkait dengan penilaian kinerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan adalah penilaian kinerja hanya dilakukan setiap tiga tahun sekali. Akibat dari kesenjangan tersebut adalah kurangnya konsistensi dalam menilai prestasi kerja setiap pegawai, kurangnya objektivitas dalam penilaian, dan kurangnya perhatian atasan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan (Tutik, 2018). Faktor ketiga yang menyebabkan penurunan kinerja adalah kurangnya pelatihan dalam pekerjaan. Permasalahan terkait pelatihan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan antara lain program pelatihan yang tidak rutin, jenis program pelatihan yang tidak disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, materi pelatihan yang tidak up to date, fasilitas pelatihan yang tidak lengkap, dan pre-test yang kurang (tes pra-pelatihan) untuk mengukur kapasitas awal karyawan. Dampak dari kurangnya pelatihan ini adalah terbatasnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka.

Setelah melihat fenomena di atas, peneliti berpendapat bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, beberapa langkah dapat diambil, antara lain memberikan fungsi koordinasi yang lebih baik, melakukan evaluasi pekerjaan yang tepat, dan menyelenggarakan pelatihan kerja yang lebih efektif, sehingga dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kerangka Teori

2.1. Fungsi Koordinasi

Fungsi koordinasi, menurut (Terry, 2021), melibatkan upaya yang teratur dan sejalan untuk mengatur jam kerja, serta menjadikan pedoman bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan target awal yang telah ditetapkan. Sebagai tambahan, fungsi koordinasi juga merupakan proses persamaan persepsi dan peleburan pedoman dan praktik dari unit-unit fungsional yang terpisah, dalam sebuah perusahaan atau organisasi dengan cara yang efisien dan efektif (Handoko, 2016). Variabel koordinasi berkaitan dengan aspek perencanaan, pelaksanaan, dan prosedur kegiatan.

2.2. Penilaian Kerja

Menurut Zainal, (2014), evaluasi pekerjaan adalah suatu proses pengukuran dan penilaian berbagai aspek terkait pekerjaan, prestasi maupun perilaku individu dalam organisasi atau perusahaan, dalam hal ini keaktifan kerja seperti absen, juga termasuk dalam bahan penilaian. Definisi serupa juga diberikan oleh Mangkunegara, (2015b) bahwa evaluasi pekerjaan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang digunakan dan dilakukan pimpinan dalam menilai sejauh mana tugas diselesaikan dan tanggung jawab karyawan. Selain itu evaluasi jabatan juga mencakup evaluasi hasil kerja individu atau kelompok orang atau unit kerja dalam organisasi dan perusahaan. Secara umum evaluasi kinerja dapat dianggap sebagai suatu sistem dan metode untuk mengevaluasi pencapaian hasil kerja karyawan, unit kerja atau seluruh organisasi. Aspek evaluasi kinerja meliputi relevansi penilaian kinerja dengan strategi organisasi, konsistensi alat dalam penggunaan berulang, serta kepercayaan karyawan terhadap efektivitas penilaian kinerja, adanya keadilan interpersonal dan kejelasan standar penilaian pekerjaan (Simanjuntak, 2015).

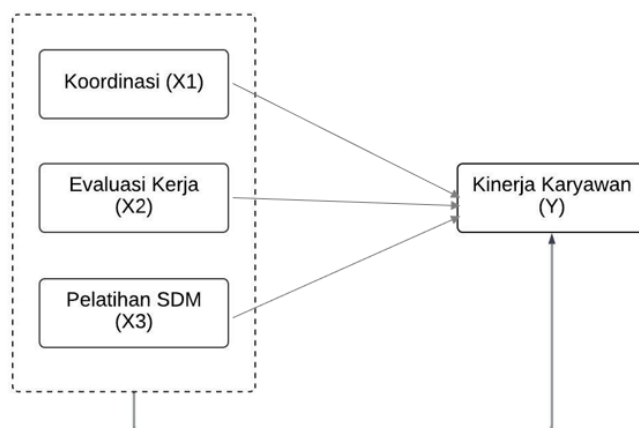
2.3. Pelatihan Kerja

Menurut Jackson & Marthis, (2016) *training* merupakan sebuah kegiatan di mana individu diberikan pengetahuan dan cara serta kemampuan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan adanya kompleksitas unit, pekerjaan dan fungsional yang ada dalam perusahaan, maka pelatihan dapat sangat bervariasi sejalan dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi, dan difahami oleh seluruh anggota perusahaan. Pada dasarnya pegawai mengikuti pelatihan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan khusus untuk mengerjakan pekerjaannya saat ini. Terdapat dua paradigma berbeda terkait peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan, yaitu pelatihan dan

pengembangan, dimana pengembangan berfokus pada pengembangan kemampuan individu yang belum pernah didapatkan sebelumnya, hal ini bermanfaat untuk pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dimasa sekarang atau masa depan, berbeda dengan pelatihan yang merupakan kegiatan pemberian pengetahuan, pembekalan keterampilan dan sikap yang diperlukan, hal ini bermanfaat untuk pegawai ataupun peserta pelatihan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih baik dan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan, adapun dimensi dari pelatihan kerja antaralain materi pelatihan, fasilitas pelatihan dan pembelajaran, serta Hasil (Mangkuprawira, 2015).

2.4. Kinerja

Hasil kerja yang diperoleh individu baik berupa kualitas maupun kuantitas yang selaras dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi disebut sebagai kinerja pegawai. Meskipun kesediaan dan keterampilan individu memiliki peran penting, kinerja tidak akan menjadi berarti tanpa adanya pengetahuan terkait apa, bagaimana cara melakukan suatu pekerjaan. Kinerja mencakup *result* dari upaya secara keseluruhan selama waktu tertentu dengan berbagai kriteria meliputi, target, hasil kerja maupun sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivai & Basri, 2015). Kinerja merupakan *key factor* agar sebuah organisasi bisa berjalan secara tepat sasaran dan efisien. Sehingga kinerja dianggap sebagai prestasi atau capaian hasil karyawan saat bertugas dalam pekerjaannya sesuai aturan yang berlaku Robbins & Timothy, (2015). Beberapa dimensi kinerja pegawai meliputi penilaian kerja, peningkatan capaian kerja, semangat kerja serta pengembangan diri dan mutu. Berikut merupakan konsep yang dibangun dalam penelitian ini:



Sumber: (Robbins & Timothy, 2015; Rivai & Basri, 2015; Winarsih & Fariz, 2022; Aguk Sridaryono, 2019; Dedy Fajar Kurnain, 2019; Hasugian, 2022; Ismail, 2021)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

3. Metode

Penelitian ini menggunakan metoda kuantitatif yang bertujuan mencari kebenaran, menguji teori serta hipotesis (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan pada tahun 2022, yang berjumlah 72 orang. Sampel diambil dari pegawai bagian produksi menggunakan kuesioner, dengan jumlah sampel sebanyak 64 orang, jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin dengan toleransi kesalahan sebesar 5%. Penelitian ini menggunakan metode *field research* yakni dengan menyebarkan kuesioner, wawancara serta mengumpulkan bahan pustaka serta kajian ilmiah yang relevan dengan topik penelitian ini. Selanjutnya analisis dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Dengan bantuan alat analisis SPSS 17.0.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Karakteristik responden

Adapun data sosial-demografi responden yakni pegawai dinas kesehatan Kabupaten Pasuruan dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel 2:

Indikator	Frekuensi	Presentase
Gender		
Laki-laki	50	78%
Perempuan	14	22%
Usia (Tahun)		
20-30	21	33%
31-40	30	47%
41-50	9	14%
>51	4	6%
Pendidikan		
SMU	30	47%
Diploma	13	20%
S1	19	30%
S2	2	3%

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 2. Menjelaskan bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan adalah laki-laki, sedangkan usia terbanyak adalah 31-40 tahun dan mayoritas pekerja memiliki pendidikan di atas SMU yakni Diploma S1 dan S2, namun pegawai yang tingkat pendidikan SLTA Sederajat juga masih tergolong sangat banyak yakni 47%.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Koordinasi (X1)

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Signifikansi	r tabel
Koordinasi (X1)	1	0,825	0,000	0,2500
	2	0,911	0,000	0,2500
	3	0,916	0,000	0,2500
	4	0,332	0,000	0,2500
Penilaian kerja (X2)	1	0,921	0,000	0,2500
	2	0,919	0,000	0,2500
	3	0,736	0,000	0,2500
Pelatihan (X3)	1	0,729	0,000	0,2500
	2	0,780	0,000	0,2500
	3	0,778	0,000	0,2500
	4	0,636	0,000	0,2500
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,450	0,000	0,2500
	2	0,440	0,000	0,2500
	3	0,731	0,000	0,2500
	4	0,684	0,000	0,2500
	5	0,747	0,000	0,2500
	6	0,612	0,000	0,2500

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Atribut	Cronbach's Alpha
Koordinasi (X1)	0,752
Penilaian kerja (X2)	0,825
Pelatihan (X3)	0,677
Kinerja Pegawai (Y)	0,663

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 3 dan 4 Menunjukkan bahwa hasil uji validitas dan reliabilitas telah memenuhi prasyarat yakni r hitung $>$ r tabel, dan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 (Rakhmawati & Nizar, 2023).

4.5. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada dan tidaknya korelasi antar variabel bebas maka digunakanlah pengujian multikolinieritas, berikut merupakan hasil pengujian korelasi antara variabel bebas dalam penelitian ini:

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Koordinasi (X1)	0,881	1,134	Non Multikolinier
Penilaian kerja (X2)	0,923	1,084	Non Multikolinier
Pelatihan (X3)	0,909	1,100	Non Multikolinier

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* pada ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya ketiga variabel independen tidak memiliki permasalahan multikolinieritas.

4.6. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas

		X1	X2	X3	Unstandardized Residual	
Spearman's rh	X1	Correlation	1.000	.273	.265	-.056
		Coefficien				
		Sig. (2-tailed)	.	.029	.034	.663
		N	64	64	64	64
	X2	Correlation	.273	1.000	.190	.032
		Coefficien				
		Sig. (2-tailed)	.029	.	.132	.801
		N	64	64	64	64
	X3	Correlation	.265	.190	1.000	-.018
Coefficien						
Sig. (2-tailed)		.034	.132	.	.890	
	N	64	64	64	64	
Unstandardized Residual	Correlation	-.056	.032	-.081	1.000	
	Coefficien					
	Sig. (2-tailed)	.663	.801	.890	0	
	N	64	64	64	64	

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 6. Menunjukkan nilai signifikansi dua arah pada variabel independen bernilai lebih besar dari 0,05. Hal ini mengidentifikasi bahwa nilai residual tidak memiliki korelasi dengan variabel bebas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada polemix heteroskedastisitas

4.7. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dimana dengan menggunakan program SPSS 17.0, disajikan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		t hitung	Sig
	B	Std. Error		
Constant	13,440	2,567	5,235	0,000
Koordinasi (X1)	-0,055	0,144	-0,487	0,628
Penilaian kerja (X2)	0,228	0,157	1,450	0,152
Pelatihan (X3)	0,478	0,129	3,704	0.000
R	= 0,483	R Square	= 0,234	
F Hitung	= 6,094	Sig.	= 0.001	
Ftabel	= (df: 3/60; $\alpha = 5\%$) = 2,758	ttabel	= (df:60; $\alpha=5\%/2$) = 2,000	

Sumber: Data Diolah, 2023

Hasil dari uji t (uji parsial) dalam Tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, hubungan antara koordinasi dan kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien -0,055, sedangkan nilai (sig) adalah 0,628 > 0,05 hal ini berarti koordinasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua, penilaian kerja yang diuji pengaruhnya pada kinerja menghasilkan nilai 0,228, selanjuta nilai sig. Sebesar 0,152 > 0,05 dimana penilaian kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan terakhir variabel pelatihan kerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 0,478, dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,00 > 0,05 hal ini memiliki arti adanya pengaruh pelatihan dan kinerja pegawai secara signifikan.

4.8. Pembahasan

Koordinasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh semua pegawai agar mencapai hasil yang lebih baik dengan mengoptimalkan sarana, situasi dan sumberdaya di tempat kerja (Winarsih & Fariz, 2022; Aguk Sridaryono, 2019; Dedy Fajar Kurnain, 2019; Hasugian, 2022; Ismail, 2021). Mayoritas responden dalam penelitian ini setuju dengan jelasnya target, perencanaan dan hubungan kerjasama yang baik dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab dalam mendapatkan bimbingan dari atasan, pemahaman atas prosedur kegiatan, ketaatan dalam bekerja berdasarkan prosedur perusahaan, dan adanya jadwal kegiatan yang mengharuskan patuh terhadap prosedur kegiatan. Pada penelitian ini koordinasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan, antarlain; peraturan organisasi telah berjalan dengan baik sehingga pegawai sudah mengetahui tugas yang harus dilaksanakan. Studi lain juga menunjukkan temuan serupa, seperti penelitian oleh Tarigan, (2016) pada Dinas Jalan dan Jembatan; Dharma et al., (2020) pada lembaga GKPS Pematangsiantar.

Selanjutnya kegiatan pelatihan yang berisi pengajaran keterampilan, keahlian, dan sikap tertentu kepada pegawai agar menjadi lebih terampil (Fariz, 2022) serta mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja pegawai (Winarsih & Fariz, 2022; Aguk Sridaryono, 2019; Dedy Fajar Kurnain, 2019; Hasugian, 2022; Ismail, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pelatihan yang diselenggarakan. Mereka merasa bahwa pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, materi pelatihan selalu terkini, selanjutnya fasilitas dan pendukung dalam kegiatan pelatihan sangat lengkap, tempat penyelenggaraan sesuai dengan jenis pelatihan dan dilengkapi dengan *pre* dan *post* test untuk evaluasi. Adapun pegawai dinas kesehatan kabupaten pasuruan mengalami perubahan perilaku yang positif setelah mengikuti pelatihan, dan mampu bekerja berkualitas dan efisien. Penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil serupa telah dilakukan oleh (Muardi et al., 2022; R. T. Ratnasari et al., 2021; S. L. Ratnasari & Tanjung, 2021; Yogatama 2013).

5. Kesimpulan dan Saran

Hasil pengujian menyebutkan terkait Koordinasi, penilaian kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan. Dalam penelitian ini, kesimpulan berikut dapat diambil: koordinasi dan penilaian tidak dapat menjelaskan pengaruh pada kinerja, sementara pelatihan memiliki dampak pada kinerja pegawai. Selain itu, seluruh variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Adapun saran untuk perusahaan antaralain; perusahaan sebaiknya meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan melaksanakan evaluasi penilaian kerja secara rutin, sehingga pegawai dapat mengetahui nilai dan alat ukur serta konsistensi dalam penilaian kinerja serta dapat menjunjung tinggi bilai-nilai dalam perusahaan secara objektif. Selain itu, atasan perlu memberikan perhatian dan bimbingan yang lebih aktif terhadap masalah pekerjaan dan hasil kinerja pegawai. Penting bagi perusahaan untuk menyediakan program peningkatan kemampuan secara berkala dan relevan dengan kebutuhan pegawai pada masing-masing divisi perusahaan. Memberikan target pencapaian kinerja bagi masing-masing pegawai sebagai panduan dalam bekerja juga menjadi hal yang penting. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian dan memasukkan faktor-faktor anteseden tambahan. Hal ini bertujuan untuk mendalami lebih lanjut faktor-faktor apa saja yang berkontribusi pada kinerja pegawai.

6. Daftar Pustaka

- Afrida, A. (2009). *Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada PR. HF. Prima Malang*. University of Muhammadiyah Malang.
- Aguk Sridaryono. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. *SKETSA BISNIS*, 6(2). <https://doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1705>
- Dedy Fajar Kurnain. (2019). Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kediri. *SKETSA BISNIS*, 6(2). <https://doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1703>
- Dharma, E., Sinaga, F. Y., Nainggolan, L. E., & Sisca, S. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Gereja Kristen Protestan Simalungun (Gkps) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 54–63.
- Fariz, F. (2022). Strategies to Increase User Satisfaction in Online Shopping Applications. *Journal of Applied Management (JAM)*, 20(2), 438–444.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPF.
- Hasugian, S. (2022). Peranan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga. *SKETSA BISNIS*, 9(1). <https://doi.org/10.35891/jsb.v9i1.3188>
- Icha, H., & Sudrartono, T. (2023). Strategi Peningkatan Kualitas dan Minat Beli pada Apotek Para Medical Clinic Rancaekek Kabupaten Bandung Dengan implementasi Standar Operasional Prosedur. *SKETSA BISNIS*, 10(1), 14–29. <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS/article/view/3750>
- Ismail, R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja di Politeknik Angkatan Darat Malang. *SKETSA BISNIS*, 8(1). <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i1.2623>
- Jackson, R. L. M. H., & Marthis, R. L. (2016). *Human Resource Management*, edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Revika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Mangakuprawira, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Jakarta, *Ghalia Indonesia*.
- Muardi, J., Rohmawan, K., & Nurminingsih. (2022). The Effect Of Discipline And Training

- On Performance Of Employees At The Fire And Rescue Service In City Administration Of Central Jakarta. *MARGINAL : Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues*, 1(2), 83–92.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55047/marginal.v1i2.137>
- Payaman, S. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Lembaga Penerbit FE-UI*. Jakarta.
- Rakhmawati, A., & Nizar, M. (2023). Analysis of Small Business Performance in Terms of Islamic Financial Literacy and Inclusion. *Malia*, 14(2), 269–285.
<https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/malia/article/view/4138>
- Ratnasari, R. T., Gunawan, S., Mawardi, I., & Kirana, K. C. (2021). Emotional experience on behavioral intention for halal tourism. *Journal of Islamic Marketing*, 12(4), 864–881.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JIMA-12-2019-0256>
- Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153–163.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2015). Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. *Divisi Buku Perguruan Tinggi, PT. Raja Grafindo Persada*. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2015). *Perilaku Organisasi, Salemba Empat*, Jakarta.
- Simanjuntak, P. J. (2015). Performance Management and Evaluation. *Jakarta: Publishing Institute, Faculty Of*.
- Simorangkir, I. G., Sahyar, S., & Daulay, P. (2023). The Impact of E-Learning-Based Training, Work Motivation, and Discipline on Employee Competence at KPP Pratama Pematang Siantar. *SKETSA BISNIS*, 10(1), 45–64.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35891/jsb.v10i1.3817>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tarigan, R. M. (2016). *Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Jalan dan Jembatan Propinsi Sumatera Utara*. Universitas Sumatera Utara.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Tutik, W. (2018). Human resource Scorecard: a model of human resource performance measurement. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 81(9).
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1328–1339.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2022). Performance Improvement Strategies Indonesian Tourism

Sector. *International Conference of Business and Social Sciences*, 1287–1295.

Winarsih, T., & Hidayat, A. (2022). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1).

Yogatama, Y. (2013). *Analisis Pengaruh Program Pelatihan Karyawan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Tangerang)*.

Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada Rajawali Pers.*