



THE INFLUENCE OF TRAINING, JOB ACHIEVEMENT ASSESSMENT, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT BANK PEREKONOMIAN RAKYAT SERANG (*Perseroda*)

PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN PRESTASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEREKONOMIAN RAKYAT SERANG (*Perseroda*)

Dede Syarif Maulana

Program Studi Manajemen Fakultas Magister Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

E-mail: de.syarif@yahoo.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Dede Syarif Maulana
de.syarif@yahoo.com

Key words:

training, performance appraisal, compensation, employee productivity

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1351 - 1369

ABSTRACT

*This study evaluates the impact of training (X1), performance appraisal (X2), and compensation (X3) on employee productivity (Y) at PT Bank Perekonomian Rakyat Serang (*Perseroda*). The population is limited to 66 employees in the Human Capital Business Partner Division of PT Bank Perkreditan Rakyat Kantor Pusat, with 35 individuals as the research sample. The research employs a quantitative approach, with data processed using SPSS Version 26, involving descriptive analysis and multiple linear regression. Research findings indicate: (1) Training has a significantly positive effect on employee productivity. (2) Performance appraisal has a significantly positive influence on productivity. (3) Compensation has a positive but non-significant impact on productivity. (4) Collectively, training, performance appraisal, and compensation exhibit a positive and significant influence on employee productivity. The coefficient of determination is 0.548, suggesting that a substantial portion of productivity variation can be explained by these three factors. This study contributes to understanding the factors influencing employee productivity in the workplace.*

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Dede Syarif Maulana <i>de.syarif@yahoo.com</i> Kata kunci: pelatihan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, produktivitas kerja karyawan Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 1351 - 1369	Penelitian ini mengevaluasi pengaruh pelatihan (X1), penilaian prestasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) di PT Bank Perekonomian Rakyat Serang (Perseroda). Populasi terbatas pada 66 karyawan Divisi Human Capital Business Partner PT Bank Perkreditan Rakyat Kantor Pusat, dengan 35 orang sebagai sampel penelitian. Metode penelitian kuantitatif, data diolah menggunakan SPSS Versi 26, melibatkan analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Temuan penelitian: (1) Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. (2) Penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. (3) Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas. (4) Secara bersama-sama, pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien determinasi 0,548, menunjukkan sebagian besar variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh ketiga faktor tersebut. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan di lingkungan kerja tersebut. Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Karyawan atau tenaga kerja dianggap sebagai unsur penggerak dan aset paling penting yang memengaruhi keberhasilan perusahaan. Kontribusi karyawan dalam bentuk komitmen, kemampuan, kinerja, dan loyalitas membantu perusahaan mencapai tujuan. Untuk meningkatkan daya saing dan produktivitas, perusahaan perlu fokus pada peningkatan kualitas karyawan. *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI) digunakan sebagai indikator untuk mengukur daya saing suatu negara dalam menyediakan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas.

Peringkat Indonesia dalam GTCI tahun 2020 meningkat, tetapi masih tergolong rendah dibandingkan dengan negara lain. Peningkatan daya saing sumber daya manusia di Indonesia memerlukan perhatian terhadap kualitas karyawan dan pengelolaan produktivitas kerja. Pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi menjadi strategi perusahaan untuk mencapai tujuan ini. Pendidikan berperan penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia. Sekolah merupakan salah satu tempat di mana pendidikan diselenggarakan. Guru, sebagai bagian dari sumber daya manusia di sekolah, memiliki peran krusial dalam membentuk karakter dan nilai-nilai akademik para siswa (Sendy Alvian, & Dian Ayu Liana Dewi. 2023). Untuk bersaing secara efektif dan mempertahankan posisi superior dibandingkan organisasi lain, perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif (Robert Vincent Kristanto, dkk. 2023).

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan (Chandra Agung Kusuma, & Ignatius Soni Kurniawan. 2023).

PT Bank Perekonomian Rakyat Serang (Perseroda) sebagai salah satu bank milik pemerintah daerah Banten menunjukkan kinerja solid. Dalam laporan tahun 2021, perusahaan ini mencatat aset konsolidasian yang baik dan memiliki manajemen terbaik, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia (SDM). BPR terus berupaya meningkatkan kualitas SDM untuk mencapai visi perusahaan.

METODE PENELITIAN

1. Metode dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran objektif terhadap objek penelitian tanpa melakukan analisis umum. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi, dengan analisis menggunakan SPSS versi 26.00.

2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian terdiri dari 66 karyawan divisi Human Capital Business Partner PT Bank Perekonomian Rakyat Serang (Perseroda) Kantor Pusat. Sampel sebanyak 35 karyawan dipilih berdasarkan rumus sampel untuk populasi kurang dari 100.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan langsung, kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan selama periode magang, kuesioner diberikan kepada karyawan, wawancara dilakukan untuk pemahaman mendalam, dan studi dokumentasi dilakukan terkait peraturan perusahaan dan dokumen relevan.

4. Jenis dan Sumber Data

Data primer diperoleh langsung dari responden (35 karyawan) melalui kuesioner. Data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi, seperti peraturan perusahaan, literatur, dan bacaan terkait.

5. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian meliputi pelatihan (X1), penilaian prestasi kerja (X2), kompensasi (X3), dan produktivitas kerja karyawan (Y), dengan definisi operasional yang menjelaskan indikator-indikator masing-masing variabel.

6. Pengujian Instrumen Data

Dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan pengujian asumsi klasik, termasuk normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

7. Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

8. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan SPSS versi 26.00, termasuk uji koefisien determinasi (R-Squared), uji pengaruh serempak (uji F), dan uji pengaruh

parsial (uji t) untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

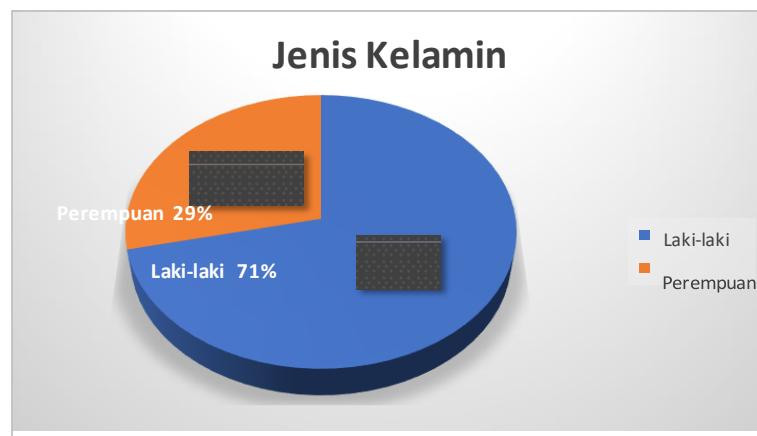
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin digunakan untuk mengetahui secara jelas jumlah pegawai laki-laki dan perempuan pada penelitian ini, yakni mereka yang merupakan pekerja di divisi human capital business partner BPR kantor pusat. Penjabaran karakteristik jenis kelamin dapat dilihat melalui Gambar 1.

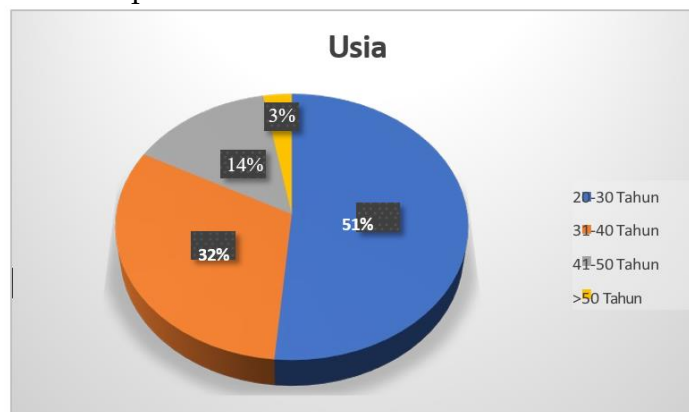


Gambar 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 1, maka dapat dilihat bahwa dari 35 responden yang merupakan pekerja HCBP berjenis kelamin laki-laki 71% dari total keseluruhan atau sebanyak 25 orang. Sedangkan jumlah responden perempuan yaitu sebanyak 29% dari total keseluruhan responden atau sebanyak 10 orang.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia digunakan untuk melihat jumlah pegawai sebagai responden berdasarkan usianya. Penjabaran karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat melalui Gambar 2.

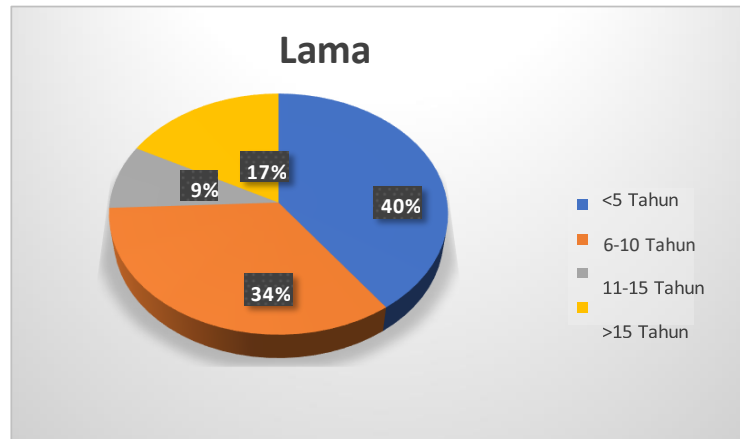


Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Grafik di atas menunjukkan bahwa sampel penelitian terbanyak berada pada kisaran usia 20-30 tahun sebanyak 18 orang (51%), diikuti dengan usia 31-40 tahun sebanyak 11 orang (32%), kemudian usia 41-50 tahun sebanyak 5 orang (14%), dan >50 tahun sebanyak 1 orang (3%).

c. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama pengalaman bekerja di BPR digunakan untuk melihat lama pengalaman bekerja responden. Penjabaran karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat melalui grafik berikut.

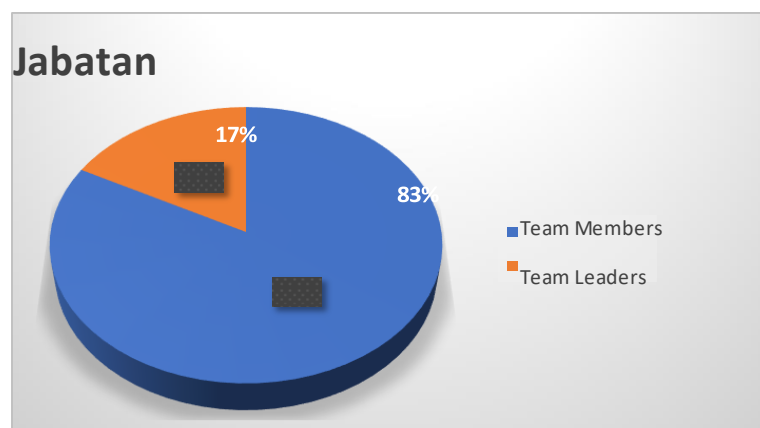


Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Grafik di atas menunjukkan bahwa sampel penelitian terbanyak berada pada kategori lama bekerja <5 tahun sebanyak 14 orang (40%), diikuti dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 12 orang (34%), kemudian lama bekerja >15 tahun sebanyak 6 orang (17%), dan lama bekerja 11-15 tahun yaitu 3 orang (9%).

d. Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan digunakan untuk melihat jumlah pegawai sebagai responden berdasarkan jabatannya. Penjabaran karakteristik berdasarkan jabatan dapat dilihat melalui grafik berikut.



Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Grafik di atas menunjukkan bahwa 35 orang responden yang merupakan pekerja HCBP yaitu sejumlah 29 orang (83%) sebagai team members dan sejumlah 6 orang (17%) sebagai team leaders.

e. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) dan tiga variabel bebas terdiri dari: variabel pelatihan (X1), penilaian prestasi kerja (X2), dan kompensasi (X3).

1) Variabel Pelatihan

Variabel pertama yang akan dibahas adalah pelatihan. Definisi operasional variabel ini adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan. Variabel pelatihan pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator, yaitu pelatihan menunjang pekerjaan, penyampaian materi, dan penguasaan materi.

Tabel 1. Variabel Pelatihan

Butir Per	Kategori											
	1		2		3		4		5		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	3	8,6%	26	74,3%	6	17%	35	100%
2	1	2,9%	0	0%	4	11,4%	25	71,4%	5	14,3%	35	100%
3	0	0%	1	2,9%	4	11,4%	18	51,4%	12	34,3%	35	100%
4	0	0%	1	2,9%	2	5,7%	24	68,6%	8	22,9%	35	100%

Sumber: Olahan Penulis, (2023)

Untuk butir pertanyaan-pertanyaan variabel pelatihan, seberapa besar responden memberikan opsi jawaban ke-4, hal ini menunjukkan karyawan sebagai responden memberikan tanggapan positif terhadap pelatihan yang diberikan perusahaan, walaupun terdapat sebagian karyawan yang merasa perlu diperhatikan mengenai pelatihan yang disampaikan agar lebih sesuai dengan kebutuhan kerja.

2) Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Definisi operasional variabel penilaian prestasi kerja adalah menilai hasil kerja nyata mengenai bagaimana kondisi karyawan agar dapat melakukan evaluasi dan memberikan sumbangan serta kepentingan untuk perusahaan atau karyawan itu sendiri. Variabel penilaian prestasi kerja pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator, yaitu perilaku kerja, tanggung jawab kerja, dan hasil kerja.

Tabel 2. Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Butir Per	Kategori											
	1		2		3		4		5		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	3	8,6%	21	60%	11	31,4%	35	100%
2	0	0%	0	0%	1	2,9%	20	57%	14	40%	35	100%
3	0	0%	0	0%	2	5,7%	19	54,3%	14	40%	35	100%

Sumber: Olahan Penulis, (2023)

Untuk butir pertanyaan-pertanyaan variabel penilaian prestasi kerja, seberapa besar responden memberikan opsi jawaban ke-4, hal ini

menunjukkan karyawan sebagai responden memberikan tanggapan positif terhadap penilaian prestasi kerja, yang artinya berdasarkan variabel ini karyawan telah meminimalisir kesalahan dalam bekerja, telah bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan, dan hasil kerja yang dihasilkan membantu menyelesaikan masalah di perusahaan.

3) Variabel Kompensasi

Definisi operasional variabel kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. Variabel kompensasi pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator, yaitu upah, jaminan kesehatan, dan bonus.

Tabel 3. Variabel Kompensasi

Butir Per	Kategori											
	1		2		3		4		5		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	4	11,4%	5	14,3%	22	62,9%	4	11,4%	35	100%
2	0	0%	3	8,6%	5	14,3%	20	57,1%	7	20%	35	100%
3	0	0%	5	14,3%	2	5,7%	24	68,6%	4	11,4%	35	100%

Sumber: Olahan Penulis, (2023)

Untuk butir pertanyaan-pertanyaan variabel kompensasi, sebagian besar reponden memberikan opsi jawaban ke-4, hal ini menunjukkan karyawan sebagai responden memberikan tanggapan positif, walaupun jika variabel kompensasi dibandingkan dengan variabel lain maka dapat diketahui sebagian karyawan merasa bahwa upah, jaminan kesehatan, dan bonus yang diberikan perlu lebih diperhatikan lagi.

4) Variabel Produktivitas Kerja

Definisi operasional variabel produktivitas kerja merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. Variabel produktivitas kerja pada penelitian ini terdiri dari 4 indikator, yaitu waktu kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan disiplin kerja.

Tabel 4. Variabel Produktivitas Kerja

Butir Per	Kategori											
	1		2		3		4		5		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	2	5,7%	23	65,7%	10	28,6%	35	100%
2	0	0%	0	0%	5	14,3%	23	65,7%	7	20%	35	100%
3	0	0%	0	0%	4	11,4%	26	74,3%	5	14,3%	35	100%
4	0	0%	0	0%	1	2,9%	24	68,6%	10	28,6%	35	100%

Sumber: Olahan Penulis, (2023)

Untuk butir pertanyaan-pertanyaan variabel produktivitas kerja, sebagian besar reponden memberikan opsi jawaban ke-4, hal ini menunjukkan karyawan sebagai responden memberikan tanggapan positif, yang artinya berdasarkan variabel ini karyawan mampu memahami isi dan jumlah pekerjaannya, dapat efisien mengerjakan pekerjaan sesuai atau lebih dari target dengan tepat waktu, karyawan juga disiplin untuk konsisten melaksanakan penugasan kerja.

f. Analisis Data

Sebelum dianalisis dan dievaluasi data lebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas guna mengetahui apakah data tersebut layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian.

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kebenaran dari sebuah instrumen penelitian, yakni menguji apakah kuesioner yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Uji validitas yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan mengujicobakan kuesioner kepada 35 orang pekerja HCBP kantor pusat BPR dengan 14 item pertanyaan. Langkah pengujian validitas tersebut harus dibandingkan dengan r tabel, dapat diketahui bahwa r tabel untuk 35 responden dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 0,334. Adapun kaidah yang berlaku adalah apabila nilai r hitung $>$ r tabel (0,334), maka butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dikatakan valid, begitu pula sebaliknya.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation (r hitung)	Signifikansi r tabel	Keterangan
Pelatihan.1	0.785	0.334	Valid
Pelatihan.2	0.888	0.334	Valid
Pelatihan.3	0.853	0.334	Valid
Pelatihan.4	0.855	0.334	Valid
Penilaian Prestasi Kerja.1	0.793	0.334	Valid
Penilaian Prestasi Kerja.2	0.878	0.334	Valid
Penilaian Prestasi Kerja.3	0.845	0.334	Valid
Kompensasi.1	0.827	0.334	Valid
Kompensasi.2	0.778	0.334	Valid
Kompensasi.3	0.942	0.334	Valid
Produktivitas Kerja.1	0.783	0.334	Valid
Produktivitas Kerja.2	0.674	0.334	Valid
Produktivitas Kerja.3	0.648	0.334	Valid
Produktivitas Kerja.4	0.751	0.334	Valid

Sumber: Olahan Penulis, (2023)

Dari Tabel 5, diperoleh nilai *Pearson Correlation* dari 4 item pertanyaan pada variabel X1 (Pelatihan), 3 item pertanyaan pada variabel X2 (Penilaian Prestasi Kerja), 3 item pertanyaan pada variabel X3 (Kompensasi), dan 4 item pertanyaan pada variabel Y (Produktivitas Kerja). Nilai *Pearson Correlation* dari keseluruhan variabel adalah lebih besar dari r tabel (0,334) sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pertanyaan pada kuesioner yang telah disebarakan dapat dikatakan valid sebagai alat pengumpulan data penelitian mengenai pengaruh pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2) Uji Reliabilitas

Dalam membuat instrumen kuesioner harus dibuat dengan pertanyaan-pertanyaan yang jelas dan mudah dipahami dan diinterpretasikan sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang sudah dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*. Adapun kaidah yang berlaku adalah jika angka reliabilitas *Cronbach Alpha* melebihi angka 0,6 maka instrument tersebut dikatakan reliabel, begitu pula sebaliknya.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Ketetapan	Keterangan
Pelatihan	0.863	0.60	Reliabel
Penilaian Prestasi Kerja	0.786	0.60	Reliabel
Kompensasi	0.807	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.676	0.60	Reliabel

Sumber: Olahan Penulis, (2023)

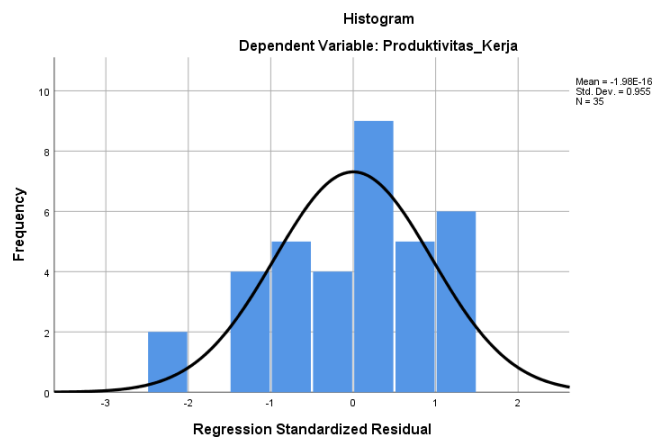
Dari Tabel 6, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dari 4 item pertanyaan pada variabel X1 (Pelatihan), 3 item pertanyaan pada variabel X2 (Penilaian Prestasi Kerja), 3 item pertanyaan pada variabel X3 (Kompensasi), dan 4 item pertanyaan pada variabel Y (Produktivitas Kerja). Nilai *Cronbach Alpha* dari keseluruhan variabel adalah lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dari kuisisioner bersifat reliabel dan dikatakan akurat.

3) Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, alat uji statistik regresi linear berganda dapat dipergunakan.

4) Uji Normalitas

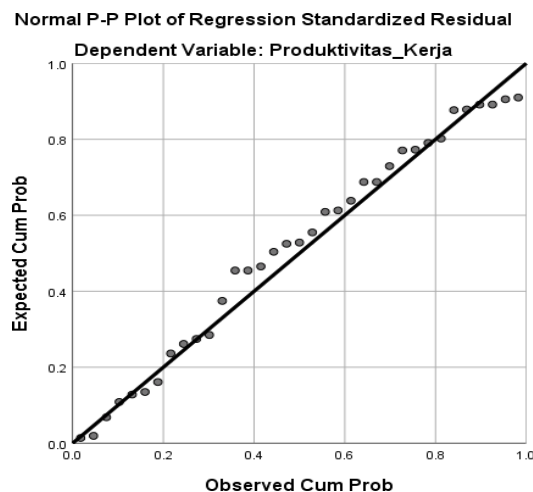
Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Gambar 3.5 grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri.



Sumber: Olahan Penulis SPSS 26.00 (2023)

Gambar 6. Uji Normalitas (Histogram)

Dari Gambar 6, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan data normal. Ghozali (2005) menyatakan bahwa, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Analisis dari grafik terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebasnya.



Sumber: Olahan Penulis SPSS 26.00 (2023)

Gambar 7. Uji Normalitas (P-P Plot)

Selanjutnya uji normalitas data dilakukan dengan analisis statistik menggunakan alat uji non parametrik Kolmogorov – Smirnov (K-S), seperti terlihat pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

			<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>			35
<i>Normal Parameters</i>	<i>a,b</i>	<i>Mean</i>	.0000000
		<i>Std. Deviation</i>	1.03525445
<i>Most Extreme Differences</i>		<i>Absolute</i>	.110
		<i>Positive</i>	.080
		<i>Negative</i>	-.110
<i>Test Statistic</i>			.110
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			.200 ^{c,d}

Sumber: Olahan Penulis, (2023)

Dari Tabel 7 pada signifikansi 0,05 diperoleh nilai Asymp. Sig pada Kolmogorov Smirnov Test sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

5) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Adapun kaidah yang berlaku nilai tolerance > 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10,00.

Hasil pengujian data multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasil dapat dilihat pada tabel di bawah berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

		<i>Collinearity Statistics</i>	
<i>Model</i>		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>Pelatihan</i>	.592	1.689
	<i>Penilaian Prestasi Kerja</i>	.776	1.289
	<i>Kompensasi</i>	.690	1.449

Sumber: Olahan Penulis, (2023)

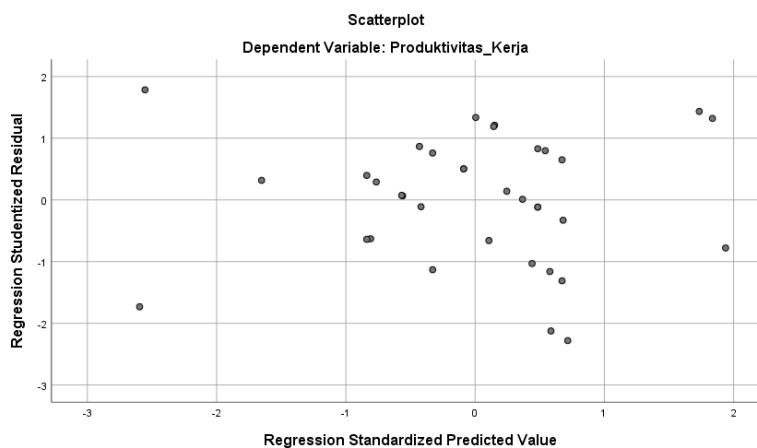
Dari Tabel 8 terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu variabel pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi memperoleh nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF pada ketiga variabel bebas < 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas.

6) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda

disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat Bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplots, hasilnya dapat dilihat pada Gambar 8.



Sumber: Olahan Penulis SPSS 26.00 (2023)

Gambar 8. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 8 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Santoso (2012) menyatakan, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan memilih berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

7) Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda merupakan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara beberapa variabel bebas dan satu variabel terikat. Tujuannya untuk memprediksi nilai variabel terikat jika nilai variabel-variabel bebas diketahui serta mengetahui arah hubungan antara variabel terikat dengan variabel-variabel bebas.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.867	1.808	
Pelatihan	.273	.109	.394
Penilaian Prestasi Kerja	.380	.145	.359
Kompensasi	.116	.106	.160

Sumber: Olahan Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 9 Coefficient kolom B Unstandardized Coefficient diperoleh persamaan model sebagai berikut: $Y = 5,867 + 0,273 X_1 + 0,380 X_2 + 0,116 X_3$. Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa koefisien regresi X_1 (Pelatihan), X_2 (Penilaian Prestasi Kerja), X_3 (Kompensasi) bernilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh seluruh variabel bebas searah dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

g. Pengujian Hipotesis

1) Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary B**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740a	.548	.504	1.084

Sumber: Olahan Penulis (2023)

Nilai koefisien determinasi atau R square (R^2) regresi linier berganda pada Tabel 10 sebesar 0,548. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat besaran pengaruh pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 54,80% sedangkan sisanya 45,20% dijelaskan oleh faktor lain selain dari variabel bebas yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

2) Uji Simultant

Hasil uji secara serempak pengaruh variabel pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dalam Tabel 11 berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji Simultant
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	44.132	3	14.711		12.515
	.000b				
Residual	36.440	31	1.175		
Total	80.571	34			

Sumber: Olahan Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 11 di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 12,515, sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,90. Dengan demikian nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 12,515 lebih besar dari Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, hal ini berarti posisi titik hasil uji signifikansi dan F hitung pada kurva distribusi normal berada pada wilayah penolakan H_0 , memberikan arti bahwa variabel bebas pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Divisi HCBP Kantor Pusat. Dengan demikian H_0 yang menyatakan bahwa pelatihan, penilaian prestasi

kerja, dan kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Divisi HCBP Kantor Pusat ditolak, berarti H_0 yang menyatakan pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Divisi HCBP Kantor Pusat diterima.

3) Uji Parsial

Hasil uji secara parsial pengaruh variabel pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dalam Tabel 12. berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t.	sig	
	B	Standar Error	Beta		
1 (Constant)	5.867	1.808		3.245	.003
Pelatihan	.273	.109	.394	2.511	.017
Penilaian Prestasi Kerja	.380	.145	.359	2.620	.013
Kompensasi	.116	.106	.160	1.098	.281

Sumber: Olahan Penulis (2023)

Pada signifikansi $\alpha = 5\%$, diperoleh nilai t hitung sebesar $2,511 > t$ tabel ($2,039$) dan $\text{Sig.} = 0,017 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh nyata (signifikan) variabel (Pelatihan) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) secara parsial.

Nilai t hitung sebesar $2,620 > t$ tabel ($2,039$) dan $\text{Sig.} = 0,013 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh nyata (signifikan) variabel X_2 (Penilaian Prestasi Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) secara parsial.

Nilai t hitung sebesar $1,098 < t$ tabel ($2,039$) dan $\text{Sig.} = 0,281 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh nyata (signifikan) variabel X_3 (Kompensasi) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) secara parsial.

Persamaan model akhir didapatkan setelah melakukan eliminasi pada variabel kompensasi sebagai variabel yang tidak signifikan. Berdasarkan Coefficient kolom B Unstandardized Coefficient didapat persamaan model awal sebagai berikut: $Y = 5,867 + 0,273 X_1 + 0,380 X_2 + 0,116 X_3$. Setelah dilakukan uji parsial, diperoleh bahwa variabel X_1 (Pelatihan) dan X_2 (Penilaian Prestasi Kerja) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) sedangkan variabel X_3 (Kompensasi) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja), sehingga model akhir menjadi sebagai berikut: $Y = 5,867 + 0,273 X_1 + 0,380 X_2$.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji t-test menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Divisi HCBP Kantor Pusat. Pendekatan lain untuk mengonfirmasi dampak signifikan variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,511 lebih besar dari t tabel yaitu 2,039, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif, yang berarti semakin baik pelatihan, semakin baik juga produktivitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Nawawi (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan membantu pekerja menguasai keterampilan untuk meningkatkan kemampuan kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Handoko (2013) juga menyatakan bahwa pelatihan karyawan dapat menyamakan keterampilan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga pengembangan melalui pelatihan berdampak pada produktivitas kerja.

Pelatihan tidak hanya berlaku untuk karyawan baru, tetapi juga penting bagi karyawan berpengalaman agar dapat menyesuaikan diri dengan organisasi. PT Bank Perkreditan Rakyat memberikan pelatihan dari level Assistant hingga Senior Executive President untuk meningkatkan keberhasilan tugas karyawan. Meskipun pelatihan membutuhkan waktu dan dana, hampir semua organisasi menganggapnya sebagai investasi dalam sumber daya manusia.

2. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji t-test menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Divisi HCBP Kantor Pusat. Perbandingan antara t hitung (2,620) dan t tabel (2,039) mendukung penerimaan hipotesis alternatif (H_a).

Temuan ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan, sejalan dengan teori Mangkunegara (2006) yang menekankan bahwa penilaian prestasi kerja membantu mengidentifikasi kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan. PT Bank Perkreditan Rakyat menerapkan penilaian prestasi kerja secara sistematis, melibatkan perencanaan, umpan balik atasan kepada bawahan, dan evaluasi. Pendekatan ini meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan, mendorong semangat kerja, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien variabel kompensasi berpengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Kantor Pusat. Karena $\text{Sig.} > \alpha$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Pendekatan lain untuk memastikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap produktivitas kerja karyawan adalah dengan membandingkan t hitung (1,098) dengan t tabel (2,039), sehingga H_0 ditolak.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang lebih baik secara positif memengaruhi produktivitas kerja karyawan, sesuai dengan teori Widodo (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi dalam bentuk manfaat dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian oleh Eren dan Putra (2021) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif, signifikan, dan paling dominan terhadap produktivitas kerja.

Definisi operasional kompensasi dalam penelitian ini melibatkan upah, jaminan kesehatan, dan bonus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Divisi HCBP Kantor Pusat. Hal ini mungkin disebabkan oleh pengelolaan upah yang sudah dianggap adil dan kompetitif, meskipun sebagian karyawan di divisi HCBP menganggap bahwa upah perlu lebih diperhatikan mengingat beban kerja dan risikonya. Mengenai jaminan kesehatan, karyawan umumnya menilai manfaat yang diberikan sudah memadai, tetapi pendapat mengenai bonus bervariasi, dengan beberapa mengusulkan penyesuaian sesuai kondisi sebelum pandemi.

4. Pengaruh Pelatihan, Penilaian Prestasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sebelumnya dijelaskan melalui metode regresi linier berganda bahwa pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif, menunjukkan bahwa ketiganya searah dengan produktivitas kerja. Melalui uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 12,515, sementara F tabel 2,90, sehingga H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Divisi HCBP Kantor Pusat. Jika pelatihan, sistem penilaian prestasi kerja, dan pemberian kompensasi semakin baik, maka produktivitas kerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Divisi HCBP Kantor Pusat akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika ketiganya kurang baik, maka produktivitas kerja karyawan dapat menurun. Pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi memberikan kontribusi sebesar 54,80% terhadap naik turunnya produktivitas kerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2). Sisa faktor yang mempengaruhi produktivitas selain dari ketiga variabel tersebut. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Divisi HCBP Kantor Pusat dapat diterima.

SIMPULAN

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Serang (Perseroda). Artinya, apabila pelatihan yang dilaksanakan semakin baik maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Serang (Perseroda).

2. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Serang (Perseroda). Artinya, apabila penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan semakin baik maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Serang (Perseroda).
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin baik kompensasi yang diberikan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Namun, kompensasi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Serang (Perseroda). Hal ini disebabkan karena para karyawan sebagai responden menilai bahwa kompensasi perlu lebih diperhatikan lagi.
4. Pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Serang (Perseroda). Pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kompensasi secara serempak mempunyai pengaruh sebesar 54,80% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Serang (Perseroda). Sementara sisanya 45,20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. 2015. Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi Pendidikan dan Manajemen. Bandung: Dewa Ruchi.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rhinneka Cipta.
- Azwar, S. 2018. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beby F.A, William A., Sontje Sumayku. (2018). Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4
- Bernadin, H. John and Russell, Joyce E. A.. (2013). Human Resource Management 6th Edition: An Experiential Approach. Singapore: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chandra Agung Kusuma, & Ignatius Soni Kurniawan. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Putra Baru Swalayan Kutowinangun. Journal of Social and Economics Research, 5(2), 784-790. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.172>
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eren Septiana, Putra Wisnu. 2021. Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Quality Control (QC) Pada PT Sari Warna Asli Surakarta. Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.

- Feby Milanie. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Askrindo Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah "Dunia Ilmu"* Vol. 2 No. 1
- Fitz-enz, J. (2015). *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value Added of Employee Performance*. AMA-COM. New York: American Management Association.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : BP-Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani, 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (ed.2), Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M SP , 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Jackson, schuler, Werner. (2017). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Komaruddin. (2015). *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remadja Rosdakarya.
- Muchdarsyah Sinungan. (2015). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Kelima, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nurdiana. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, Kompensasi Terhadap Produktivitas Pada PT Perekebunan Nusantara XIV PaBPRk Gula Camming*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Alauddin
- Priyanto, Dwi. (2015). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Raharjo. S, Paramita. P. D, Warso. M. B. 2016. Pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja dan pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja. *Jurnal manajemen*. Volum 2 no 2. Hal 4
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robert Vincent Kristanto, Amelia Setiawan, Samuel Wirawan, & Hamfri Djajadikerta. (2023). Pengaruh Ukuran Dewan Direksi, Proporsi Komisaris Independen, Dan Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 498-507. <https://doi.org/10.54783/jsr.v5i2.120>.
- Santoso, Singgih. 2018. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryono, Bedjo Siswanto, (2018) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta

- Sendy Alvian, & Dian Ayu Liana Dewi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp N 2 Kragan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 819-828. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.190>.
- Siagian Sondang P., 2017. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiono, 2016. Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. 2014. Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern Edisi 2 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunyoto, Danang. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Umi, Narimawati. (2008). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.
- Wibowo. 2017. Jakarta: Persada. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo