

Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karir Pada Karyawan PT Elizabeth Hanjaya

Risa Ariyanti¹, Mgs. Prima Darma Putra²

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka

² Dosen Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, STEBIS Indo Global Mandiri

Email: 044810692@ecampus.ut.ac.id¹, Primadp@uigm.ac.id²

Abstract

Performance appraisal is an important component in the human resource management system which functions to evaluate employee contributions to the organization, provide feedback and career development to help employees plan and achieve their career goals through training and promotions, which can increase job satisfaction and loyalty. This research aims to determine the influence of performance appraisal and career development on PT Elizabeth employees. The research method used is descriptive qualitative. The data collected by researchers came from interviews with employees of PT Elizabeth Hanjaya. Research participants were selected from one branch shop so that there were 3 participants and researchers included. From the results of previous research, performance appraisal has been proven to have a positive impact on increasing work motivation, and as a strategic means of improving individual and organizational performance.

Keywords: *Performance Appraisal, Career Development, HR Management*

Abstrak

Penilaian kinerja merupakan komponen penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap organisasi, memberikan umpan balik dan pengembangan karir membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka melalui pelatihan dan promosi, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, serta loyalitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan pengembangan karir terhadap karyawan PT Elizabeth. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Data yang dikumpulkan peneliti bersumber dari hasil wawancara karyawan PT Elizabeth Hanjaya. Partisipan penelitian dipilih dari satu toko cabang sehingga terdapat 3 partisipan dan peneliti tergabung di dalamnya. Dari hasil penelitian sebelumnya penilaian kinerja terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja, dan sebagai sarana strategis dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Kata Kunci: *Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir, Manajemen SDM*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan dan daya saing suatu organisasi terutama pada sektor bisnis yang dinamis seperti industri ritel. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk atau jasanya saja tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan serta mempertahankan karyawan yang kompeten.

Manajemen kinerja menjadi pilar penting untuk memastikan kontribusi pegawai selaras dengan tujuan organisasi. Menurut Moko (2021), penilaian kinerja merupakan suatu proses sistematis yang tidak hanya mengevaluasi hasil kerja tetapi juga menjadi dasar pengambilan keputusan mengenai pelatihan, promosi, kompensasi dan pengembangan karir.

Penilaian kinerja yang efektif mempunyai peran strategis dalam menciptakan kesinambungan antara kontribusi individu dan tujuan organisasi. Widyatmoko dan Winarno (2023) menekankan bahwa manajemen kinerja yang dirancang secara komprehensif dapat meningkatkan efisiensi operasional dan memperkuat motivasi kerja serta membangun budaya kerja produktif. Di samping itu dalam industri ritel yang sangat kompetitif, perusahaan dituntut untuk memastikan setiap karyawannya dapat bekerja maksimal dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pasar. Penilaian kinerja harus menjadi instrumen yang obyektif dan transparan serta berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Keterkaitan antara penilaian kinerja dan pengembangan karir juga menjadi aspek yang tidak dapat dipisahkan. Susanto (2023, hlm. 74) menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang baik seharusnya diintegrasikan dengan perencanaan karir agar organisasi dapat mengidentifikasi potensi karyawan dan menempatkannya pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Hal ini menciptakan peluang bagi karyawan untuk berkembang secara profesional sekaligus mendorong organisasi memperoleh sumber daya manusia yang unggul. Penilaian kinerja bukan sekadar prosedur administratif tetapi strategi pengembangan SDM yang berorientasi jangka panjang.

Berbagai penelitian masih menemukan tantangan dalam implementasi penilaian kinerja di lapangan. Dwiwarman (2024) mengungkapkan bahwa rendahnya objektivitas dan minimnya transparansi dalam proses evaluasi dapat menurunkan tingkat kepercayaan karyawan terhadap sistem kinerja yang diterapkan. Kondisi ini dapat menghambat tercapainya tujuan evaluasi yang sesungguhnya. Selain itu, Maghfiroh dan Nugraha (2024) menambahkan bahwa kurangnya pemahaman karyawan mengenai tujuan penilaian kinerja membuat mereka tidak mampu memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar untuk meningkatkan kemampuan maupun mengembangkan karir mereka. Kendala-kendala tersebut menunjukkan perlunya perbaikan desain sistem penilaian

kinerja agar dapat memberikan manfaat maksimal bagi organisasi dan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja, pengembangan karir, dan manajemen SDM merupakan komponen yang saling berkaitan dan berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penelitian mengenai topik ini menjadi relevan untuk memahami bagaimana organisasi dapat membangun sistem evaluasi yang efektif dan mendorong perkembangan karir karyawan serta memastikan keberlanjutan kinerja organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

Tinjauan Pustaka

1. Konsep Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses, dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja di nilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode pada waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi.

Penilaian kinerja adalah tentang penilaian karyawan dan akuntabilitas. Dalam dunia yang bersaing secara global, perusahaan atau organisasi menurut kinerja yang tinggi. Bersamaan dengan itu, karyawan memerlukan umpan balik atas kinerjanya sebagai bagian dari pedoman perilaku mereka di masa depan. Prinsip penilaian kinerja adalah mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar dan kepegawaian, kadang juga disebut peninjauan kinerja, penilaian pegawai, evaluasi kinerja, evaluasi pegawai, atau penentu peringkat pegawai.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, antara lain:

1. Karakteristik evaluasi
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja
4. Sikap karyawan terhadap evaluasi

Tujuan utama sistem penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan valid tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat

dan valid informasi yang dihasilkan oleh suatu sistem penilaian, semakin besar potensinya bagi organisasi, meskipun semua organisasi memiliki tujuan utama mendasar yang sama dalam sistem penilaian kinerjanya. Tujuan khusus diklasifikasikan menjadi evaluasi dan pengembangan. Jerry harbour (Sudarmanto, 2009:13) merekomendasikan enam aspek penilaian kinerja yaitu:

1. Produktivitas: kemampuan dalam menghasilkan barang dan jasa.
2. Kualitas: memproduksi barang dan jasa yang dihasilkan memenuhi standar kualitas.
3. Ketetapan waktu (*timelines*): waktu yang diperlukan dalam mengasihkan produk barang dan jasa tersebut.
4. Putaran waktu: waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa tersebut, kemudian sampai pada pelanggan/konsumen.
5. Penggunaan sumber daya: sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut.
6. Biaya: biaya yang diperlukan.

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah kegiatan yang membantu karyawan merencanakan dan mempersiapkan masa depan profesionalnya melalui pelatihan, promosi, dan rotasi jabatan. Suarni dan Fahraini (2022, hlm. 67) menyatakan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh komitmen organisasi dalam memberikan kesempatan pengembangan karir yang adil.

Pengembangan karir merupakan proses terencana yang bertujuan meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan kesiapan karyawan untuk menempati posisi pekerjaan yang lebih tinggi atau lebih sesuai dengan potensi mereka. Pengembangan karir mencakup serangkaian aktivitas seperti pelatihan, coaching, mentoring, rotasi pekerjaan, hingga perencanaan karir individual. Menurut literatur manajemen sumber daya manusia, pengembangan karir tidak hanya bergantung pada upaya organisasi tetapi juga kesadaran diri karyawan mengenai kekuatan dan kelemahan serta tujuan karir jangka panjang.

Dalam konteks organisasi, pengembangan karir merupakan strategi penting

untuk memastikan karyawan memiliki kompetensi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan saat ini maupun masa depan. Program pengembangan karir yang efektif membantu organisasi mempertahankan talenta terbaik, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas. Di samping itu pengembangan karir erat kaitannya dengan penciptaan lingkungan belajar yang berkelanjutan, dimana organisasi memberikan akses terhadap pelatihan formal dan informal sebagai bagian dari investasi kualitas sumber daya manusia.

Pengembangan karir sangat terkait dengan sistem penilaian kinerja. Informasi yang didapat dari penilaian ini dapat digunakan untuk mengetahui kebutuhan pengembangan, seperti kompetensi yang perlu diperbaiki maupun potensi yang bisa ditingkatkan. Penilaian kinerja yang baik bisa menjadi cara untuk mengetahui kebutuhan organisasi dalam membuat program pengembangan karir yang tepat dan karyawan juga bisa memanfaatkan hasil penilaian untuk menilai apakah mereka siap mengambil peluang karir ke depan.

3. Hubungan antara Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir

Penelitian Rahman dan Yosepha (2024) menunjukkan bahwa jika karyawan memandang positif penilaian kinerja dan pengembangan karir, maka hal tersebut akan berdampak besar terhadap hasil kerja dan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi hasil kerja dan perilaku karyawan berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja bukan hanya alat untuk menentukan gaji tetapi juga bisa digunakan untuk mengembangkan karyawan. Dalam MSDM modern, penilaian kinerja yang berkualitas mencakup umpan balik dua arah yang membantu karyawan memahami apa yang sudah dicapai serta bidang-bidang yang perlu ditingkatkan.

Hubungan antara penilaian kinerja dan pengembangan karir terletak pada kemampuan penilaian ini memberikan informasi objektif mengenai kemampuan, potensi, dan kesiapan karyawan dalam berpindah ke jenjang karir berikutnya. Dengan penilaian kinerja, organisasi bisa mengidentifikasi karyawan dengan potensi tinggi serta merancang program pengembangan yang sesuai kebutuhan mereka dan membantu mengungkapkan harapan karir karyawan sehingga pengembangan dapat dilakukan

secara lebih terarah dan efektif.

Penilaian kinerja membantu pengembangan karir melalui pemberian umpan balik yang berkala yang mendorong karyawan meningkatkan kinerja mereka. Umpan balik yang konstruktif menjadi dasar untuk karyawan merancang rencana karir pribadi, seperti mengikuti pelatihan tertentu, meningkatkan keterampilan teknis, atau memperbaiki kemampuan soft skill. Jika proses penilaian kinerja dilakukan secara jujur dan transparan, maka hubungan antara evaluasi kinerja dan pengembangan karir akan semakin kuat. Hal ini juga menciptakan proses karir yang lebih adil, terukur, dan berorientasi pada pencapaian jangka panjang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode kajian literatur (library research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu mengenai penilaian kinerja dan pengembangan karir karyawan. Sumber data penelitian berasal dari lima jurnal nasional terindeks dan lima buku ilmiah terbitan tahun 2021–2025 yang relevan dengan topik. Penelitian ini juga menggunakan metode pendekatan kualitatif yang berlandaskan bukti empiris dan pengalaman indrawi untuk mencapai pengetahuan yang benar dalam meneliti objek alamiah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan informasi dari dokumen tertulis seperti jurnal, buku, laporan penelitian, dan publikasi ilmiah terkait. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini juga diperoleh melalui proses wawancara dan observasi. Analisis data yang diperoleh didasarkan pada fakta-fakta lapangan kemudian menjadi hipotesis maupun teori. Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan terlibat langsung dalam pengumpulan data di lapangan.

Partisipan

Pada penelitian ini partisipan yang diambil adalah karyawan PT Elizabeth Hanjaya yang berjumlah tiga orang. Peneliti menyiapkan beberapa kriteria partisipan supaya memperoleh data yang akurat. Beberapa kriterianya yaitu berdasarkan jabatan yang dijalankan oleh partisipan. Jabatan tersebut meliputi Kepala toko, Kasir, dan

Pramuniaga. Semua partisipan yang digunakan telah bekerja lebih dari satu tahun dan telah mengerti alur kegiatan penilaian kinerja karyawan.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini wawancara. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan sumber data serta data yang sudah ada. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara secara langsung dan mendalam, observasi dan peneliti terlibat secara langsung sebagai karyawan, serta didukung dengan kajian literatur yang ada.

Analisis data

Pada penelitian ini analisis data yang dilakukan bersifat deskriptif dengan menjelaskan secara rinci sistem penilaian kinerja pada PT Elizabeth Hanjaya. Data yang diperoleh peneliti adalah dengan menjabarkan, memilih data yang penting untuk dimasukkan dalam penelitian, dan membuat kesimpulan dan hasil dari data yang dikumpulkan.

Hasil Dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor, kasir dan pramuniaga diketahui bahwa proses penilaian kinerja di PT Elizabeth Hanjaya telah dilakukan secara berkala terutama menjelang berakhirnya kontrak kerja karyawan. Penilaian ini dilakukan langsung oleh supervisor yang bertugas memantau kinerja setiap karyawan di toko. Selain itu, hasil penilaian disajikan secara terbuka dalam kegiatan pembekalan harian yang juga sebagai sarana pemberian umpan balik terhadap kinerja setiap pegawai. Proses ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja sudah cukup terstruktur dan dilakukan langsung oleh atasan, sehingga setiap pegawai dapat memahami bagian-bagian yang memerlukan perbaikan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Moko dkk. (2021) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja berfungsi sebagai proses evaluatif dan komunikatif antara atasan dan

bawahan yang berperan penting dalam pengambilan keputusan manajerial. Dengan komunikasi langsung melalui pembekalan, supervisor dapat menanamkan nilai tanggung jawab dan akuntabilitas kerja yang lebih tinggi pada diri karyawan.

2. Indikator Penilaian Kinerja

Dari hasil wawancara diketahui bahwa indikator penilaian kinerja pada PT Elizabeth Hanjaya mencakup beberapa aspek utama yaitu kedisiplinan, ketidakhadiran, pelayanan pelanggan, ketepatan waktu, dan pencapaian target penjualan. Selain itu, aspek kepuasan pelanggan dan kemampuan komunikasi juga menjadi bagian penting dalam proses penilaian, terutama bagi posisi kasir dan pramuniaga yang berinteraksi langsung dengan pelanggan. Data tersebut menunjukkan bahwa perusahaan berusaha menilai kinerja secara keseluruhan, tidak hanya berdasarkan hasil penjualan, tetapi juga perilaku kerja dan kualitas layanan.

Hal ini sesuai dengan teori Dessler (2020) yang menjelaskan bahwa indikator penilaian kinerja harus mencakup dimensi kuantitatif (hasil kerja) dan kualitatif (perilaku kerja). Penerapan indikator seperti pelayanan pelanggan dan komunikasi menunjukkan bahwa perusahaan menempatkan aspek keunggulan layanan sebagai faktor utama dalam menunjang citra merek dan keberlanjutan bisnis.

3. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara terhadap seluruh responden dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi ketika pekerjaannya dihargai dan diberikan umpan balik langsung. Selain itu, penilaian juga dianggap sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap pengembangan individu. Supervisor mengatakan bahwa melalui umpan balik yang teratur, karyawan menjadi lebih sadar akan tanggung jawab mereka dan berusaha meningkatkan kinerja mereka.

Hasil tersebut sejalan dengan teori motivasi Herzberg (dalam Sutrisno, 2019) yang menyatakan bahwa pengakuan dan penghargaan terhadap hasil kerja merupakan faktor motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja pada PT Elizabeth Hanjaya tidak hanya berfungsi

sebagai alat evaluasi saja, sedangkan juga sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

4. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Pengembangan Karir

Penilaian kinerja di PT Elizabeth Hanjaya juga berperan penting dalam menentukan arah pengembangan karir karyawan. Berdasarkan wawancara dengan supervisor dan backup kasir, hasil evaluasi kinerja menjadi dasar utama dalam memberikan kesempatan promosi, pelatihan, maupun rotasi jabatan. Misalnya, karyawan dengan hasil penilaian baik akan diikutsertakan dalam pelatihan lanjutan terkait pelayanan dan penjualan produk. Selain itu, supervisor menegaskan bahwa penilaian digunakan untuk mengidentifikasi area pengembangan keterampilan, seperti komunikasi, *upselling*, dan *cross-selling*.

Temuan ini memperkuat teori pengembangan karir menurut Simamora (2021), yang menyatakan bahwa proses penilaian kinerja yang objektif dapat membantu organisasi mengenali potensi dan arah pengembangan karyawan. Dengan kata lain, perusahaan telah memanfaatkan sistem penilaian kinerja sebagai dasar dalam perencanaan sumber daya manusia jangka panjang.

5. Kendala dan Harapan terhadap Sistem Penilaian Kinerja

Meskipun sistem penilaian kinerja telah berjalan cukup baik, beberapa kendala masih ditemukan. Supervisor dan pramuniaga menyebutkan bahwa terkadang terjadi *miss communication* atau perbedaan persepsi dalam penilaian, serta belum adanya jadwal evaluasi yang dilakukan secara konsisten setiap bulan. Selain itu, kondisi toko yang sepi pelanggan juga menjadi faktor eksternal yang memengaruhi hasil penilaian, terutama bagi posisi SPG yang bergantung pada target penjualan. Para karyawan berharap agar proses penilaian kinerja lebih transparan dan memperhatikan situasi kerja di lapangan, misalnya dengan mempertimbangkan faktor volume pelanggan dan kondisi produk.

Harapan tersebut mencerminkan perlunya perbaikan sistem evaluasi agar lebih adil dan berkesinambungan. Sejalan dengan penelitian Rivai (2020), transparansi dan konsistensi dalam sistem penilaian merupakan kunci untuk menjaga kepercayaan

karyawan serta meningkatkan efektivitas sistem manajemen kinerja organisasi.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir Karyawan PT Elizabeth Hanjaya*, dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja di perusahaan tersebut telah berjalan secara cukup baik dan terstruktur. Proses penilaian dilakukan secara rutin oleh supervisor dengan indikator yang mencakup kedisiplinan, pelayanan terhadap pelanggan, kehadiran, dan pencapaian target penjualan. Penilaian kinerja terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja, karena karyawan merasa dihargai atas kinerja yang mereka tunjukkan dan mendapatkan umpan balik secara langsung. Selain itu, hasil penilaian digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi jabatan, pelatihan, serta pengembangan karir karyawan. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja di PT Elizabeth Hanjaya tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi administratif, tetapi juga sebagai sarana strategis dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Sedangkan demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya, seperti kurangnya konsistensi jadwal evaluasi, perbedaan persepsi antara supervisor dan karyawan, serta keterbatasan transparansi dalam penyampaian hasil penilaian. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan efektivitas sistem evaluasi. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya perbaikan berkelanjutan agar sistem penilaian kinerja dapat memberikan hasil yang lebih objektif, adil, dan berkesinambungan.

Saran

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi PT Elizabeth Hanjaya. Pertama, perusahaan perlu meningkatkan konsistensi dalam pelaksanaan penilaian kinerja dengan menetapkan jadwal evaluasi secara periodik, misalnya setiap bulan atau setiap kuartal. Hal ini penting agar setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dievaluasi dan menerima umpan balik tepat waktu. Kedua, manajemen perlu memperkuat aspek transparansi dan komunikasi dalam proses penilaian, baik dalam hal kriteria penilaian

maupun hasil evaluasi yang diperoleh, sehingga dapat meminimalisir terjadinya *miss communication* antara supervisor dan karyawan.

Selain itu, hasil penilaian kinerja sebaiknya diintegrasikan dengan program pelatihan dan pengembangan karir agar dapat memberikan manfaat yang lebih luas bagi peningkatan kompetensi karyawan. Karyawan dengan nilai tinggi dapat diberikan penghargaan atau kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan, sementara mereka yang masih perlu perbaikan bisa diarahkan melalui *coaching* atau *mentoring* khusus. Terakhir, perusahaan disarankan untuk terus menyesuaikan sistem penilaian kinerja dengan perubahan kondisi operasional dan tren industri ritel, agar penilaian yang dilakukan tetap relevan dan mendukung peningkatan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Dwiwarman, D. A. (2024). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Non Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 1092–1105. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13951>
- Fitri, S. F. M., & Alifian Nugraha. (2025). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada Khingguan Jember. *Jurnal E-Bis*, 9(1), 115–126. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v9i1.1911>
- Majid, A. S., Ilsan, E., & Putri, E. (2022). *Gambaran Penilaian Kinerja Karyawan PT X Employee Performance Appraisal in PT X*. 12(01), 49–61. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n1.p49-61>
- Pembuatan Analisa Sistem Kinerja Karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa*. (n.d.).
- Rahman, A., Sri,), & Yosepha, Y. (2024). *HUMANIS Pengaruh Persepsi Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tebet* (Vol. 04, Issue 2). <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>
- Suarni, S., & Fahraini. (2022). *Determinan komitmen dan kinerja karyawan pada BUMD*. CV Laksana Ilmu.
- Sukatin, S. (2023). *Konsep kepemimpinan dan manajemen SDM*. Mitra Wacana Media.
- Susanto, Y. (2023). *Perencanaan dan strategi pengembangan SDM*. Media Sains Indonesia.
- Widyatmoko, P., & Winarno. (2023). *Dasar-dasar manajemen kinerja*. Prenada Media.
- Woko, W. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Penerbit Andi.

Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karir Pada Karyawan
PT Elizabeth Hanjaya
Risa Ariyanti, Mgs. Prima Darma Putra