

PENGARUH PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN (STUDI PADA PD. BPR ASTANAJAPURA CABANG KLANGENAN CIREBON)

*The Influence Of Employee Performance Assessment on Financial Performance
(Studi in PD.BPR Astanajapura Klangeran Branch)*

Ilham Adityansah¹, Dr. M. Yahya Arwiyah, S.H., M.H.²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

ilhamadityansah@student.telkomuniversity.ac.id¹,

yahyaarwiyah@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Berkaitan dengan Kinerja Keuangan di PD BPR Astanajapura cabang Klangeran Cirebon, perusahaan perlu melakukan peningkatan produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian target perusahaan sehingga harus didukung oleh kinerja karyawan yang tinggi. Berdasarkan fakta empiris bahwa kurang efektifnya pelaksanaan penilaian kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan ketentuan pelaksanaan penilaian kinerja, sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja keuangan pada PD.BPR Astanajapura cabang Klangeran Cirebon.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan jenis penelitian yaitu analisis deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *nonprobability sampling* menggunakan *incidental sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Data bersumber dari studi literatur, observasi, wawancara dan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PD.BPR Astanajapura cabang Klangeran Cirebon.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan memberikan gambaran mengenai penerapan penilaian kinerja karyawan pada PD.BPR Astanajapura cabang Klangeran Cirebon berada pada kategori Baik. Dapat dilihat dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja Karyawan yang terdiri atas dimensi kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas Biaya, Pengawasan Supervisor dan Dampak Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan PD.BPR Astanajapura cabang Klangeran Cirebon sebesar 59.1%. sedangkan sisanya sebesar 40.9% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci : Penilaian Kinerja Karyawan, Kinerja Keuangan

Abstrack

Regarding Financial Performance at PD BPR Astanajapura Klangeran Cirebon branch, companies need to increase employee productivity and contribution to the achievement of company targets so that it must be supported by high employee performance. Based on empirical facts that the ineffective implementation of employee performance appraisals is not in accordance with the provisions of the

performance appraisal implementation, so this study was conducted to determine and analyze the relationship between employee performance appraisals and financial performance at PD.BPR Astanajapura Klangeran branch, Cirebon.

The research method used is a quantitative method, the type of research is descriptive analysis with a verification approach. The sampling technique was carried out by nonprobability sampling using incidental sampling. This research uses simple linear regression analysis. Data sourced from literature studies, observations, interviews and questionnaires. The population of this study were all employees of PD.BPR Astanajapura Klangeran Cirebon branch.

The results of this study as a whole provide an overview of the application of employee performance appraisals at PD.BPR Astanajapura Klangeran Cirebon branch in the Good category. It can be seen from the results of this study that the Employee Performance Appraisal which consists of the dimensions of quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, supervisor supervision and interpersonal impact together have a positive and significant effect on the Financial Performance of PD. BPR Astanajapura Klangeran Cirebon branch of 59.1 %. while the remaining 40.9% is explained by other variables.

Keywords : Employee Performance Rating, Financial Performance

1. Pendahuluan

Perekonomian di dunia saat ini sedang terjadi perlambatan, hal ini terjadi karena ada nya revolusi industri 4.0. Pada triwulan II tahun 2019 ada perlambatan pertumbuhan ekonomi terjadi di sebagian besar negara di dunia hal ini merupakan dampak dari perang dagang yang terus berlanjut. Berdasarkan laporan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Triwulan II tahun 2019 ekonomi Amerika Serikat (AS) melambat dari 3,5 menjadi 2,1 persen pada triwulan II tahun 2019 sedangkan pertumbuhan ekonomi Tiongkok melambat dari 6,4 persen menjadi 6,2 persen pada triwulan II tahun 2019. Perang dagang Amerika Serikat dan Tiongkok terus menekan perekonomian negara-negara lain termasuk di Asia Tenggara. Dilansir dari Kementerian PPN/Bappenas (2019).

Perusahaan sering kali mengalami permasalahan dalam meningkatkan kinerja keuangan perusahaan diantaranya manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Irham Fahmi, 2016). Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan terkait dengan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Peran dari kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Moehariono, 2012) "Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi". Agar mampu bekerja secara maksimal, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja kepada karyawannya. "Penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat dengan memiliki 2(dua) teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal dan Penilaian kinerja pada sekelompok orang" (Drs. Bintoro M. d., 2017).

Peneliti menemukan fenomena bahwa penilaian tidak dilakukan secara rutin setiap tahunnya sehingga kinerja karyawan belum maksimal hal ini terlihat dari data pencapaian target keuangan yang

rata-rata dalam 5 tahun belakangan hanya untuk mencapai target (100%-110%) dan tidak mampu melampaui target secara maksimal(>110%). Peningkatkan kinerja keuangan melalui aspek penilaian kinerja karyawan merupakan alat yang penting dalam mengukur perkembangan suatu bank dari tahun ke tahun. Menggambarkan dapat atau tidaknya suatu bank dalam memaksimalkan sumber daya yang ada untuk kemudian digunakan secara efektif dan efisien. Agar terus dapat bertahan dan berkembang, strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan terutama disektor perbankan adalah melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan supaya perusahaan dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan pergerakan ekonomi yang terjadi saat ini serta untuk meningkatkan kinerja keuangan dalam perusahaan.

Dari uraian diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Sumberdaya Manusia (SDM) diperusahaan tersebut terutama di aspek penilaian kinerja karyawan dalam menjaga atau meningkatkan kinerja keuangan yaitu seberapa besar pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja keuangan di PD BPR Astanajapura cabang Klangeran Cirebon, Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Keuangan di PD. BPR Astanajapura cabang Klangeran Cirebon”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti akan melakukan identifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana Penilaian Kinerja Karyawan di PD. BPR Astanajapura Cabang Klangeran Cirebon.
- b. Bagaimana Kinerja Keuangan di PD. BPR Astanajapura Cabang Klangeran Cirebon.
- c. Bagaimana Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Keuangan di PD. BPR Astanajapura Cabang Klangeran.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

- a. Untuk mengetahui Penilaian Kinerja Karyawan di PD. BPR Astanajapura Cabang Klangeran Cirebon.
- b. Untuk mengetahui Kinerja Keuangan di PD. BPR Astanajapura Cabang Klangeran Cirebon.
- c. Untuk mengetahui Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Keuangan di PD. BPR Astanajapura cabang Klangeran Cirebon.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Definisi Kinerja menurut (Abdullah, 2013) adalah “Terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian 18 yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja”.

Jackson M. d. menyatakan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”(Jackson M.d., 2017).

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahawa kinerja adalah hasil kerja dari seseorang atau sekelompok dalam sebuah organisasi dalam kurun waktu tertentu dan berdasarkan bidang apa yang dikerjakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja:

Menurut (Simanjuntak, 2005) “Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam keompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen”.

a. Faktor Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan,

- b. Faktor Dukungan Organisasi Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
- c. Faktor Dukungan Manajemen Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampn manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Adapun tujuan spesifik diterapkannya kinerja, menurut (Armstrong, 2016) yaitu sebagai berikut :

- a. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
- b. Meningkatkan Motivasi dan Komitmen karyawan
- c. Asas dasar penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian secara bersama mengkaji training dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi
- d. Membantu mempertahankan orang-orang yang memiliki kualitas tinggi
- e. Menunjukan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu
- f. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total
- g. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian tentang pekerjaan mereka

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (Performance Appraisal) adalah “Suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain” (Drs. Bintoro M. d., 2017:127).

Menurut (Fatimah, 2017:18) Tujuan Penilaian kinerja memiliki empat kategori yaitu :

- a. Penilaian kinerja ini dilakukan sebagai perbandingan antar karyawan.
- b. Sistem pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.
- c. Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan, dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaandapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh perusahaan.
- d. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan

Untuk melakukan penilaian kinerja, supervisor atau penilai harus memiliki indikator dalam melakukan penilaian kinerja supaya lebih efektif dan efisien. Menurut (Russell, 2017) “Ada enam indikator pokok yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja”, yaitu :

- a. Kualitas hasil
- b. Kuantitas
- c. Timeliness
- d. Cost effectiveness
- e. Kebutuhan akan supervisor
- f. Dampak interpersonal

Kinerja Keuangan

“Kinerja keuangan merupakan gambaran suatu kondisi keuangan perusahaan pada periode tertentu, baik menyangkut aspek penghimpun dana maupun penyaluran dana yang biasanya diukur dengan indikator kecukupan modal, profitabilitas dan likuiditas” (Ronny Malavia Mardani, 2018).

(Michael Agyarana Barus, 2017) “Mengatakan kinerja keuangan adalah prestasi dibidang keuangan yang unsur-unsurnya berkaitan dengan pendapatan, pengeluaran, keadaan operasional secara keseluruhan, struktur utang dan hasil investasi”.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan adalah suatu gambaran prestasi perusahaan dalam melaksanakan bisnisnya yang berdasarkan indikator kecukupan modal, profitabilitas dan likuiditas yang sesuai dengan aturan-aturan yang dilaksanakan dengan baik dan benar.

Untuk menganalisa kinerja keuangan terdapat berbagai tahapan yang harus dilakukan, berikut adalah lima tahap dalam menganalisa kinerja Fahmi (2013:143) yaitu :

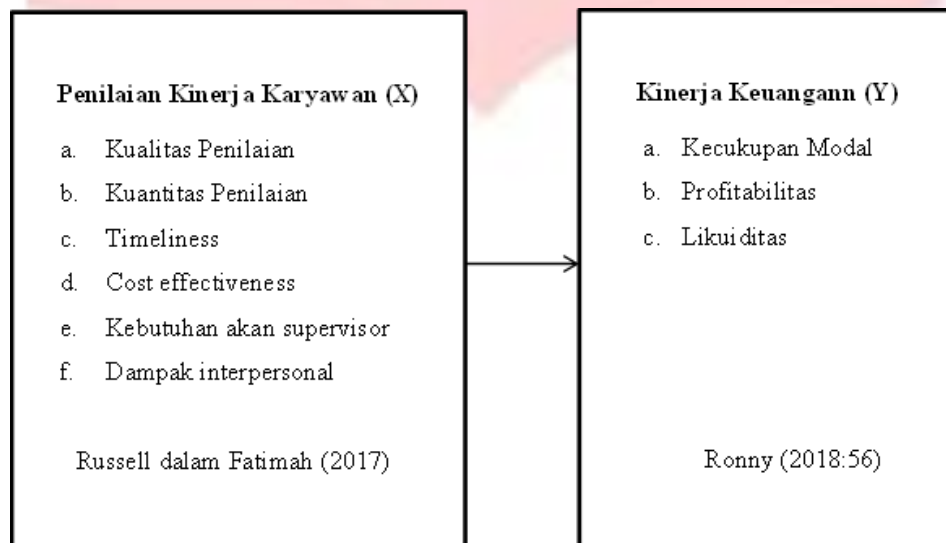
- a. Melakukan review terhadap data laporan keuangan.
- b. Melakukan perhitungan
- c. Melakukan perbandingan terhadap hasil hitungan yang telah diperoleh.
- d. Melakukan penafsiran (interpretation) terhadap berbagai permasalahan yang ditemukan.
- e. Mencari dan memberikan pemecahan masalah (solution) terhadap berbagai permasalahan yang ditemukan.

Menurut Sujarweni (2017:72) Ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan adalah sebagai berikut :

- a. Pegawai, berkaitan dengan kemampuan dan kemauan dalam bekerja.
- b. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.
- c. Mekanisme kerja, mencakup sistem, prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi.
- d. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Kerangka Pemikiran

GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber : Olahan data penulis, 2020

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu Penilaian Kinerja Karyawan serta variabel dependen yaitu Kinerja Keuangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan penilaian terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Astanajapura cabang Klagenan Cirebon. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian bersifat analisis deskriptif. Skala yang digunakan yaitu skala *Likert*. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh sejumlah 20 responden karyawan pada PD. BPR Astanajapura cabang Klagenan Cirebon.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk melihat gambaran persepsi 20 Responden terhadap Variabel Independen (X) yaitu Penilaian Kinerja dan Variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Keuangan. Merujuk kepada hasil Analisis Deskriptif, Secara keseluruhan gambaran mengenai penerapan Penilaian Kinerja Karyawan pada PD.BPR Astanajapura cabang Klagenan Cirebon berada pada kategori Baik. Serta

variabel Kinerja Keuangan berdasarkan tanggapan Responden, secara keseluruhan dari ketiga dimensi yaitu Kecukupan Modal, Profitabilitas, dan Likuiditas termasuk kedalam kategori Baik.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Penilaian kinerja karyawan dengan Kinerja keuangan yang dilakukan kepada 20 responden karyawan di PD.BPR Astanajapura cabang Klangeran Cirebon. Untuk itu peneliti menyajikan hasil uji regresi linier sederhana pada Tabel 4.1 berikut :

TABEL 4.1

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficient s	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Consta nt)	9.354	4.115		2.273	.036
	TOTAL. X	.722	.139	.783	5.192	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2020

Dari table tersebut dapat diketahui jika rumus persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 9.354 + 0.722X$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Nilai constanta sebesar 9.354, yang artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Penilaian Kinerja Karyawan atau sama dengan 0, maka kinerja 86 keuangan pada kantor PD. BPR Astanajapura cabang Klangeran tetap memiliki nilai sebesar 9.354
2. Nilai koefisien regresi variabel Penilaian Kinerja Karyawan adalah 0.722, yang artinya jika variabel Penilaian Kinerja Karyawan naik 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja keuangan pada kantor PD. BPR Astanajapura cabang Klangeran sebesar 0.722.

Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja karyawan yang disediakan berkontribusi positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sehingga semakin baik kinerja karyawan pada perusahaan maka semakin baik pula kinerja keuangan yang dimiliki oleh kantor PD. BPR Astanajapura cabang Klangeran.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Syarat diterimanya hipotesis apabila nilai t hitung $< t$ tabel atau t hitung $> t$ tabel dengan taraf signifikan $< 0,05$. Dengan menggunakan sampel sebanyak 19 konsumen dengan $df = n - k - 1$ atau $df = 19 - 4 - 1 = 14$, maka diperoleh t tabel (2.1009) dengan tingkat signifikansi (α) 0,05.

TABEL 4.2

HASIL UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.354	4.115		2.273	.036
	TOTAL.X	.722	.139	.783	5.192	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2020

H0 = Penilaian Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

H1 = Penilaian Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung (5.192) $> t$ tabel (2.1009) dengan taraf signifikansi 0.000 $> 0,05$. Maka H0 ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H1 yang berarti variabel Penilaian Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependennya. Hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) dari penelitian ini dapat dilihat pada table berikut :

TABEL 4.3

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.591	3.786271
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X				
b. Dependent Variable: TOTAL.Y				

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2020

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat diterangkan oleh model dalam persamaan ini adalah sebesar 0.591 atau sebesar 59.1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kinerja Karyawan mampu menjelaskan variasi naik/turunnya Kinerja Keuangan dari perusahaan sebesar 59.1%. Sedangkan sisanya sebesar 40.9% dijelaskan oleh variabel Penilaian Kinerja Karyawan yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan mengenai Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada PD.BPR Astanajapura cabang Klangeran Cirebon) yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan yang Peneliti harapkan mampu memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam Penelitian ini. Berikut merupakan kesimpulannya :

a. Gambaran Penilaian Kinerja Karyawan

Merujuk kepada hasil Analisis Deskriptif, Secara keseluruhan gambaran mengenai penerapan Penilaian Kinerja Karyawan pada PD.BPR Astanajapura cabang Klangeran Cirebon berada pada kategori Baik.

b. Gambaran Penilaian Kinerja Keuangan

Merujuk kepada hasil Analisis Deskriptif, variabel Kinerja Keuangan berdasarkan tanggapan Responden, secara keseluruhan dari ketiga dimensi yaitu Kecukupan Modal, Profitabilitas, dan Likuiditas termasuk kedalam kategori Baik. Pernyataan yang mendapat skor terendah dari ketiga dimensi tersebut adalah "Perusahaan mampu menghasilkan laba yang maksimal sesuai target perusahaan bahkan melampaui".

c. Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Keuangan

Merujuk kepada hasil Uji Hipotesis secara simultan (Uji t), variabel Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Keuangan ditunjukkan oleh Koefisien Determinasi (R^2), yaitu sebesar 59.1%. sedangkan sisanya sebesar 40.9% dijelaskan oleh variabel Penilaian Kinerja Karyawan yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. M. (2013). Manajemen Bisnis Syariah. Yogyakarta: ASWAJA.
- Armstrong, M. (2016). Tujuan Kinerja. Dalam I. Fahmi, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja (hal. 139). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Drs. Bintoro, M. d. (2017). Faktor Yang Menghambat Kenilaian Kinerja. Dalam M. d. Drs. Bintoro, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (hal. 154). Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Drs. Bintoro, M. d. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media. Drs. Bintoro, M. d. (2017:127). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Fahmi, I. (2013). Tahapan dalam menganalisa kinerja keuangan. Dalam I. Fahmi, Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi (hal. 143). Bandung: ALFABETA.
- Fatimah, F. N. (2017). Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan. Bantul: QUADRANT.
- Fatimah, F. N. (2017). Tujuan Penilaian Kinerja. Dalam F. N. Fatimah, Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan (hal. 18). Bantul: Quadrant.
- Irham Fahmi, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta, cv.
- Jackson, M. d. (2017). Pengertian Kinerja. Dalam M. d. Drs. Bintoro, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (hal. 106). Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Jackson, S. d. (2017). Pengertian Kinerja Karyawan. Dalam M. d. Drs. Bintoro, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (hal. 127). Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi. Jakarta: Grafindo Persada Jakarta.
- Ronny Malavia Mardani, F. d. (2018). Kinerj Keuangan. PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN KINERJA KEUANGAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING, 56.
- Russell, B. d. (2017). Indikator Penilaian Kinerja. Dalam F. N. Fatimah, Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan (hal. 43). Bantul: Quadrant.

Simanjuntak, P. S. (2005). Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam M. d. Drs. Bintoro, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (hal. 112). Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Sugiyono, P. D. (2018). Teknik Sampling. Dalam P. D. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif (hal. 139). Bandung: Alfabeta.