

Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Ade Ramli¹, Sinollah²✉

^{1,2} Universitas Islam Raden Rahmat Malang, Indonesia

Received: Mart 25, 2025

Accepted: April 09, 2025

Published: April 30, 2025

DOI : <https://doi.org/10.33379/jibe.v4i1.6570>

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze the influence of performance appraisal and transformational leadership style on employee performance. This research design uses a quantitative approach with data collection methods using questionnaires on Malang Regency Transportation Service employees with a sample of 50 employees. The analytical method in this research uses multiple linear regression analysis. The results in this study show the influence of: (1) Performance appraisal directly has a significant effect on employee performance. (2) The transformational leadership style directly has a significant effect on employee performance. (3) Performance appraisal and transformational leadership style directly have a significant effect on employee performance. For this reason, if a leader wants to improve employee performance by paying attention to performance appraisals and leadership styles towards employees.

Keywords: *performance assessment, transformational leadership style and employee performance.*

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner pada karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang dengan sampel sebanyak 50 karyawan. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh: (1). Penilaian kinerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2). Gaya kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3). Penilaian kinerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu apabila seorang pemimpin ingin meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan penilaian kinerja dan gaya kepemimpinan terhadap karyawan.

Kata kunci: *performance assessment, transformational leadership style and employee performance*

✉Corresponding Author: Sinollah

Affiliation Address: Jl. Raya Mojosari 2, Kepanjen –Kabupaten Malang

E-mail: sinollah@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Dengan mempunyai sumber daya manusia yang kinerjanya baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia proses pengangkatan, mengembangkan, merawat, dan memanfaatkan potensi individu dalam upaya mencapai tujuan baik di tingkat personal maupun organisasional (Handoko, 2014). Menurut Hasibuan (2017), "Pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan". Hal ini ditunjukkan untuk membangun perusahaan yang efektif dan efisien, dengan begitu maka banyak keuntungan yang di dapat oleh perusahaan. Salah satu keuntungan yang umum kita lihat di dalam perusahaan dengan adanya aktivitas Sumber daya Manusia (SDM), kinerja karyawan akan lebih terstruktur dan terkonsep dengan baik, sehingga hasil kinerja akan lebih maksimal.

Kinerja merupakan kelompok atau individu dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh sejumlah variabel dalam hal mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu, dikenal sebagai kinerja (Papundu, 2014). Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan elemen yang penting dalam mencapai visi dan misi atau tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menggambarkan suatu keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya, hasil kinerja karyawan merupakan hasil karya yang diciptakan dengan menggunakan kompetensi dan yang dimiliki karyawan tersebut. Salah satu indikator kinerja menurut Mangkunegara (2007) adalah kualitas pekerjaan, untuk menjaga kualitas pekerjaan maka perusahaan harus mampu menjaga kinerja setiap karyawannya. Timpe (1999) menyatakan bahwa "kinerja dipengaruhi oleh penilaian kinerja dan kepemimpinan".

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan elemen yang penting dalam mencapai visi dan misi atau tujuan perusahaan. Banyak organisasi atau perusahaan menjadikan penilaian kinerja sebagai alat ukur dalam menilai kinerja karyawan yang berdampak pada perkembangan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, penilaian kinerja perlu dilakukan agar perusahaan melakukan banyak hal untuk meningkatkannya.

Menurut Mangkuprawira (2004) mendefenisikan penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengavaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk mendorong pertumbuhan bisnis dan memungkinkan karyawannya mencapai tingkat kinerja yang baik. Hal tersebut juga dapat mendorong karyawan untuk melakukan hal yang mendukung kinerjanya dalam perusahaan untuk membantu mengkomunikasikan tujuan, memberikan kritik konstruktif, dan membangun rencana pengembangan yang efektif. Adapun Penilaian Kinerja Karyawan, ini adalah proses yang memungkinkan organisasi untuk mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja karyawan mereka dengan cara yang akurat dan tepat. Dengan adanya Penilaian Kinerja, menurut Timpe (1999) atasan dapat membuat keputusan berdasarkan penilaian kinerja, yang biasanya digunakan untuk promosi, kompensasi, dan pemberhentian karyawan. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian Prasasti et al. (2016), Tanjung

et al., (2020) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh penelitian kinerja.

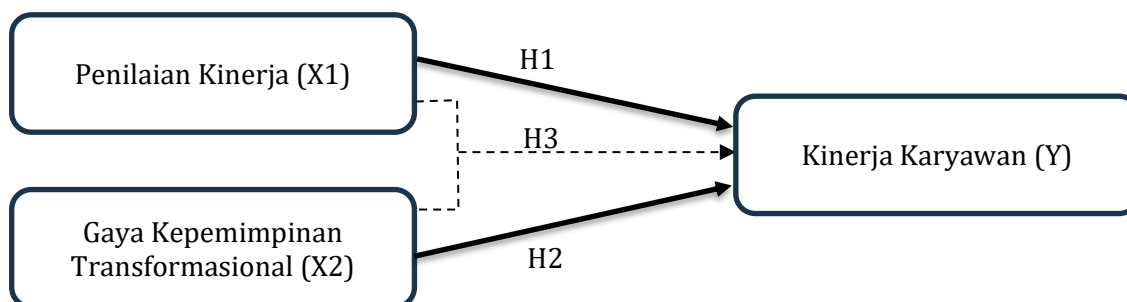
Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional, menurut Munawaroh (2011) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memicu, memotivasi karyawan untuk tumbuh dan mencapai tingkat kinerja yang jauh lebih tinggi sesuai harapan mereka. Menurut Bass & Riggio (2006) dalam Silaen et al., (2021) Kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja pengikut (bawahan) melalui pengaruh ideal, yaitu berbagi visi dengan pengikut, pertimbangan individu yang menghargai pengikut, motivasi inspirasional yang memotivasi serta memberikan inspirasi bagi pengikut, dan rangsangan intelektual yang dapat merubah mindset pengikut untuk melihat permasalahan dari perspektif baru. Dalam perusahaan atau organisasi sebagai pemimpin perlu memahami setiap masalah yang dihadapi oleh karyawannya dan juga memberi bimbingan kepada karyawannya untuk mengatasi masalah – masalah yang ada di perusahaan.

Sebagai instansi pemerintah, Dinas Perhubungan tentunya berupaya memaksimalkan segala bentuk kegiatan, khususnya dalam proses penilaian kinerja dan perilaku karyawan. Secara umum, dinas perhubungan adalah bagian dari otonomi daerah yang menyelenggarakan beberapa urusan pemerintah daerah dalam bidang perhubungan. Selain itu, Dinas Perhubungan adalah bagian dari otonomi daerah, yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah (SEKDA) dan diawasi oleh bupati). Kinerja karyawan yang berkualitas juga akan mengembangkan nama perusahaan, akan tetapi dari hasil wawancara dengan karyawan bagian Umum dan Kepegawaian, terdapat suatu kondisi dimana kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang kurang maksimal. Hal ini terlihat pada bagian renvapor, yang mana bagian renvapor ini akan berhenti melakukan pekerjaan sebelum jam kerja selesai, dan sisa waktunya digunakan untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan dan bersantai. Sehingga banyak karyawan yang menganggur sebelum jam kerja selesai dan pekerjaan tidak selesai dengan maksimal. Masalah lain yang timbul di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang yang terlihat di beberapa karyawan yang masih kurangnya ketelitian, pengetahuan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil yang diperoleh kurang maksimal. Dari beberapa kondisi tersebut terlihat kurangnya peran pemimpin dalam mengawasi dan mengatur kinerja karyawannya.

Kondisi lain yang ada pada gaya kepemimpinan, hal ini salah satu kebutuhan setiap organisasi dan hak setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang masih terdapat beberapa karyawan yang masih kurang profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini disebabkan kurangnya keilmuan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan tersebut. Selain itu, masalah yang sering terjadi diantaranya, karyawan masih terlambat datang ketempat kerja, terdapat karyawan yang berperilaku kurang baik. Maka ini menjadi perhatian yang serius bagi pimpinan, sebab terdapat permasalahan dalam kinerja pegawai seperti beberapa karyawan yang tidak tepat waktu, kurang adanya komunikasi yang baik antar karyawan dan masih banyak lagi.

Dari berbagai kondisi diatas tampak pimpinan perusahaan merasa baik-baik saja, hal tersebut menjadikan kekhawatiran atas kondisi perusahaan. karena dari berbagai kondisi tersebut tidak lepas dari kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. Apabila keputusan atau kebijakan pimpinan kurang tepat akan berdampak pada kesuksesan perusahaan. Dalam hal ini peran pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang sangatlah penting, karena pimpinanlah yang berhak menentukan strategi- strategi

yang harus dilakukan untuk kesuksesan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, kerangka konsep dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Model Konsep Penelitian

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang yang terletak di Jl. Raya Talang Agung, Talangagung, Kepanjen, Kabupaten Malang. yang dilaksanakan pada 01 Februari 2024 sampai dengan 28 Februari 2024. Sampel dalam penelitian berjumlah 50 responden.

Konseptual variable dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Variabel Independen dan variable Dependen dimana definisinya adalah sebagai berikut :

- Penilaian Kinerja (X1), Menurut Werther & Davis (1996) "penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi hasil kinerja para karyawannya". Dengan 4 indikator sebagai berikut : Validity, Agreement, Realism, dan Objective.
- Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), Menurut Robbins (2001) mengatakan bahwa gaya "Kepemimpinan transformasional adalah komponen penting yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan". Gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan kepercayaan, motivasi, dan kinerja karyawan, dan juga memiliki kemampuan untuk mengurangi jumlah konflik yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Dengan 4 indikator sebagai berikut : Pengaruh ideal, Motivasi inspirasional, Stimulasi intelektual, dan Pertimbangan individual.
- Kinerja Karyawan (Y), Menurut Mangkunegara (2007) mengatakan bahwa "Kinerja karyawan adalah sejauh mana karyawan memberikan sumbangan terhadap kemajuan organisasi, meliputi hasil kerja yang diukur dari aspek jumlah, kualitas, waktu penyelesaian, kehadiran di lingkungan kerja, dan sikap kerja yang kooperatif. Ini adalah evaluasi atas kinerja karyawan. Pekerjaan yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas, ketika mereka menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka ". Dengan 8 indicator sebagai berikut : Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung jawab.

Semua instrument sudah valid karna probabilitas lebih kecil dari 0,05 (Sugiyono, 2018) dan sudah reliabel karena Cronbach's Alpha melebihi 0,6 (Sugiyono, 2018). Untuk mengumpulkan data dengan alat penelitian untuk mempelajari populasi atau sampel

tertentu, dan menganalisis data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pembahasan yang didapatkan dari analisis data yang dilakukan dengan judul “Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang”. Hasil dari penelitian data yang telah diperoleh uji menggunakan *SPSS 25 for windows*. Berikut adalah pembahasan dari setiap hipotesis yang telah diuji dalam penelitian ini ;

Uji t

Coefficients ^a					
Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.275	1.834		2.331	.024
Penilaian Kinerja	.742	.137	.529	5.429	.000
Gaya Kepemimpinan Transformatif	.305	.093	.359	3.294	.002

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS, 2024

Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	925.004	2	462.502	121.320	.000 ^b
Residual	179.176	47	3.812		
Total	1104.180	49			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan Transformatif

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS, 2024

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.915 ^a	.838	.831	1.95250	1.784

a. Predictors : (Constant), Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS, 2024

Pengaruh Penilaian Kinerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji pada table 4.17 hasil uji signifikansi analisis regresi linier berganda, dimana nilai signifikansi dari variable penilaian kinerja yaitu sebesar

0,00 atau $< 0,05$ yang berarti variable penilaian kinerja **berpengaruh signifikan** terhadap variable kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

Hasil dari penelitian hipotesis pertama ini diperkuat melalui kuesioner yang telah dilampirkan, dan informasi terkait distribusi responden terhadap indikator penilaian kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang menunjukkan bahwa mereka mengikuti sistem penilaian perusahaan yang telah ditetapkan, karyawan juga dapat dinilai sesuai target perusahaan, standar penilaian mempertimbangkan tingkat keadilan bagi karyawan, dan penilaian sesuai dengan realitas tanpa ada intervensi dari manapun. Hal ini sejalan dengan Aguinis (2019) dalam Sinollah (2025) bahwa Manajemen penilaian kinerja merupakan suatu proses sistematis yang digunakan oleh organisasi untuk menilai, memotivasi, dan mengembangkan kinerja karyawan. Proses ini mencakup pengaturan tujuan, penilaian terhadap capaian, umpan balik, serta pengembangan rencana perbaikan. Oleh karena itu, manajemen penilaian kinerja merupakan alat strategis yang penting bagi organisasi.

Adapun Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sinollah dan Hermawanto (2020), Wilandari et al., (2021), Dotulong dan Pandowo (2022), Rahmadani dan Larassaty (2023) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh penilaian kinerja. Maka, penilaian kinerja di Dinas Perhubungan Malang mempengaruhi kinerja secara signifikan, jadi sangat penting untuk menerapkannya. Semakin banyak penilaian yang diberikan kepada karyawan, semakin baik mereka bekerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji pada table 4.17 hasil uji signifikansi analisis regresi linier berganda, dimana nilai signifikansi dari variable kepemimpinan yaitu sebesar 0,02 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti variable kepemimpinan memiliki pengaruh **signifikan** terhadap variable kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Hasil penelitian dari hipotesis kedua dibuktikan dengan kuisisioner yang telah dilampirkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang menunjukkan bahwa mereka menjalankan tugas sesuai dengan visi dan misi perusahaan, mampu menginspirasi bawahan dalam membangun semangat kerja, dan memberikan contoh yang baik dalam perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Navitasari dan Asbari (2020), Ramadhani (2021), Nurqamarani dkk (2023), Zaini dan Subroto (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Malang perlu memberikan pemahaman kembali tentang tujuan perusahaan agar karyawan dapat mencari cara untuk mencapainya dengan lebih efektif dan efisien dan juga karyawan dapat mengembangkan ide-ide baru untuk perusahaan.

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1 & X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah penilaian kinerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh **signifikan** terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji pada table 4.18 hasil uji signifikansi analisis regresi linier berganda,

dan hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 121.320 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,20 dengan nilai signifikansi 0,000 dapat disimpulkan H3 diterima. Dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja dan gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang.

Hasil penelitian dari hipotesis ketiga dibuktikan dengan kuisioner yang telah dilampirkan bahwa pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang, penilaian kinerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan jawaban kuesioner pada distribusi kinerja karyawan menyebutkan bahwa karyawan dapat memenuhi persyaratan dan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, dan karyawan juga dapat bekerja dengan baik dan cepat.

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Sinollah dan Hermawanto (2020), Wilandari et al., (2021), Dotulong dan Pandowo (2022), Navitasari dan Asbari (2020), Ramadhani (2021), Nurqamarani dkk (2023) menyatakan bahwa hasil yang sama dimana uji tersebut, variabel penilaian kinerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan serta berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Maka dari hasil tersebut Dinas Perhubungan Kabupaten Malang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Malang, terdapat beberapa kesimpulan yaitu : (1) Penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang; (2) Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang; (3) Penilaian kinerja dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Malang;

Untuk itu akan lebih baik jika peran kepemimpinan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malang lebih dimaksimalkan lagi, untuk dapat menciptakan pengaruh pada kinerja karyawannya, dengan cara memperhatikan dan memberikan contoh yang baik bagi karyawan. Perusahaan pun juga harus memaksimalkan penilaian kinerja guna meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya visi dan misi perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya yang membahas penilaian kinerja dan gaya kepemimpinan transformasional lebih baik jika menggunakan variable lainnya agar lebih beragam dan jangkauan pembahasannya lebih luas dan menambah factor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja karyawan agar lebih menambah keakuratan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. <https://www.academia.edu/download/70684182/3c08a7312f01048b773d002f68e1d589a38a.pdf>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P, (2017). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- Iftitakhul Baroroh, Ayu Sufi Oktaviya, Fitriya Eka Nur Rahmadani, & Ayu Lucy Larassaty. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan. *Journal of Student Research*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i2.1082>
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, S., (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ketiga. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Munawaroh, M. (2011, September 28). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru. <https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Gaya-Kepemimpinan-Transformasional-dan-Munawaroh/7347a850c426fbced13c846cc77d2b0c2f603cce>
- Papundu, T. (2014). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Kasara.
- Piri, A. S., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. Ch. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39353>
- Prasasti, F. A., Hutagaol, M. P., & Affandi, M. J. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (STUDI KASUS: BANK XYZ KCU BEKASI). *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/JABM.2.3.248>
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), Article 3. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1101-1112>
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1 (Edisi 8). Prenhallindo.
- Saiin, Y. I., & Nurqamarani, A. S. (2023). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Transfor- Masional Terhadap Kinerja Karyawan (01). 04(01), Article 01.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S. I., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Cv Widina Media Utama. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/344479/>
- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *Dialektika : Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i1.408>
- Sinollah. (2025). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Cetakan ke 19). Alfabeta,cv
- Tanjung, B. N., Rahman, Y., Budiyanto, Badawi, Suryana, A. T., Sumar, W., Mufid, A., Murwanto, A., & Warto. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction and organizational citizenship behavior on the performance of Islamic school teachers. *Systematic Reviews in Pharmacy*. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.7.78>
- Timpe, A. D. (1999). *Motivasi Pegawai*. Terjemahan Susanto Budhi Dharma. Gramedia
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill
- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Mandiri Rekabuana Di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2). <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i2.8746>
- Zaini, M. J., & Subroto, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai di Lapas Klas IIA Pamekasan. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), Article 4. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1876>