

ANALISIS HASIL EVALUASI PELATIHAN KERJA KARYAWAN BARU DIVISI ASICS BAGIAN ENGINEERING PT POU CHEN

Anisa Bella Erviana¹, Sitatun Istiqomah², Syamsul Hidayat³
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa

Email: Anisabellaerviana@gmail.com, sitatunistiqomah@gmail.com,
syamsul.hidayat@binabangsa.ac.id

Abstrak. Pelatihan kerja merupakan salah satu upaya strategis perusahaan dalam meningkatkan kesiapan dan kinerja karyawan baru. Namun pelaksanaan pelatihan kerja perlu diikuti dengan evaluasi yang terukur agar perusahaan dapat mengetahui tingkat pencapaian kinerja karyawan setelah pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hasil evaluasi Pelatihan Kerja Karyawan Baru Divisi Asics Bagian Engineering PT Pou Chen menggunakan metode *Graphic Rating Scales*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain evaluatif. Subjek penelitian terdiri atas sepuluh orang karyawan baru sedangkan penilaian kinerja dilakukan oleh Tim Human Resources Department (HRD) melalui sistem penilaian berbasis web internal perusahaan. Instrumen penilaian disusun berdasarkan indikator *Key Performance Indicators* (KPI) dan dinilai menggunakan skala *Graphic Rating Scales*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga karyawan berada pada kategori kinerja sangat baik, lima karyawan pada kategori baik, dan dua karyawan pada kategori cukup, serta tidak ditemukan karyawan dengan kategori kinerja rendah maupun sangat rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa program Pelatihan Kerja Karyawan Baru Divisi Asics Bagian Engineering PT Pou Chen telah mampu membekali karyawan baru dengan keterampilan dasar kerja, pemahaman tugas, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Namun demikian, masih diperlukan pendampingan lanjutan dan pelatihan tambahan bagi karyawan dengan kategori kinerja cukup agar efektivitas kerja dapat ditingkatkan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa metode *Graphic Rating Scales* relevan digunakan sebagai alat evaluasi pelatihan kerja karyawan baru dan dapat menjadi dasar penyusunan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah dan berkelanjutan.

Kata kunci: evaluasi pelatihan kerja, kinerja karyawan baru, *Graphic Rating Scales*, manajemen sumber daya manusia, industri manufaktur

Article History

Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1691
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Evaluasi kinerja merupakan proses sistematis yang digunakan organisasi untuk menilai pencapaian karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. Evaluasi ini berperan penting dalam menyelaraskan tujuan individu dan tujuan organisasi melalui pengukuran kinerja yang objektif dan terstruktur (Vuong & Nguyen, 2022). Organisasi memanfaatkan evaluasi kinerja sebagai instrumen pengendalian dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan. Selain itu evaluasi kinerja berfungsi sebagai sarana umpan balik yang membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian evaluasi kinerja menjadi komponen strategis dalam manajemen sumber daya manusia

yang berorientasi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara berkelanjutan (Alkhyeli & Hazmilah, 2025)

Metode evaluasi kinerja merupakan pendekatan atau teknik yang digunakan organisasi untuk mengukur dan menilai kinerja karyawan secara objektif dan terstandar dalam rangka mendukung pengambilan keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia. Pemilihan metode evaluasi kinerja yang tepat memengaruhi tingkat akurasi dan keandalan hasil penilaian yang diperoleh organisasi dalam menyusun strategi peningkatan kinerja, pengembangan kompetensi, dan penetapan program pelatihan atau penghargaan. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa Graphic Rating Scales (GRS) merupakan salah satu metode yang paling sederhana dan banyak digunakan dalam evaluasi kinerja karyawan karena kemampuannya menilai perilaku kerja berdasarkan indikator-indikator yang jelas dan dapat diukur secara kuantitatif melalui skala numerik tertentu (Meiarni Situkkir, 2024). Studi implementasi Graphic Rating Scales dalam berbagai konteks penilaian kinerja menunjukkan bahwa metode ini membantu organisasi menetapkan skor untuk setiap aspek kinerja yang dinilai sehingga mempermudah perbandingan antar individu dan mendukung umpan balik yang lebih terstruktur bagi pengembangan karyawan. Dengan demikian metode Graphic Rating Scales menjadi relevan digunakan dalam menilai hasil pelatihan kerja karyawan baru di lingkungan organisasi industri, termasuk sebagai dasar untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan kebutuhan pengembangan lebih lanjut dalam kinerja kerja (de Araújo et al., 2024).

PT. Pou Chen sebagai perusahaan manufaktur yang mempekerjakan karyawan baru secara berkala telah menyelenggarakan program pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja karyawan (Sarjito, 2022). Namun pelaksanaan pelatihan kerja tersebut belum sepenuhnya diikuti dengan evaluasi hasil pelatihan yang terukur dan sistematis berdasarkan indikator kinerja yang jelas. Kondisi ini berpotensi menyebabkan perusahaan kesulitan dalam mengetahui tingkat efektivitas pelatihan kerja yang telah dilaksanakan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan baru. Tanpa adanya evaluasi yang objektif, perusahaan berisiko tidak memperoleh informasi yang akurat mengenai pencapaian kompetensi karyawan pasca pelatihan. Oleh sebabnya evaluasi pelatihan kerja menjadi kebutuhan penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan baru (Meiarni Situkkir, 2024).

Evaluasi pelatihan kerja menggunakan metode Graphic Rating Scales dipandang relevan untuk diterapkan di Divisi Asics Bagian Engineering PT Pou Chen karena metode ini mampu mengukur hasil pelatihan berdasarkan indikator kinerja yang dapat diamati secara langsung oleh atasan atau supervisor (Heksarini, 2022). Metode ini memberikan gambaran kuantitatif mengenai tingkat pencapaian karyawan baru setelah mengikuti pelatihan kerja sehingga perusahaan dapat mengidentifikasi aspek yang telah berjalan dengan baik maupun aspek yang masih perlu ditingkatkan. Selain itu, penggunaan Graphic Rating Scales memungkinkan perusahaan memperoleh data evaluasi yang objektif, terstruktur, dan mudah diinterpretasikan sebagai dasar pengambilan keputusan pengembangan sumber daya manusia (Sumarsih et al., 2023).

Secara konseptual, penelitian terkait evaluasi pelatihan kerja dan evaluasi kinerja telah banyak dilakukan namun sebagian besar penelitian lebih menekankan pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja atau kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang secara khusus menganalisis hasil evaluasi pelatihan kerja karyawan baru menggunakan metode Graphic Rating Scales masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur di Indonesia. Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu diisi melalui kajian empiris yang berfokus pada evaluasi hasil pelatihan kerja secara langsung dan terukur.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana hasil evaluasi Pelatihan Kerja Karyawan Baru Divisi Asics Bagian Engineering PT Pou Chen jika diukur menggunakan metode Graphic Rating Scales, serta sejauh mana pelatihan kerja tersebut telah memenuhi standar kinerja yang ditetapkan perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hasil evaluasi pelatihan kerja karyawan baru Divisi Asics Bagian Engineering PT Pou Chen menggunakan metode Graphic Rating Scales sebagai dasar penyusunan rekomendasi perbaikan program pelatihan kerja di masa mendatang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian evaluatif untuk menggambarkan hasil evaluasi pelatihan kerja karyawan baru di Devisi Asic Bagian Engineering PT Pou Chen menggunakan metode Graphic Rating Scales. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis atau melakukan analisis statistik inferensial, melainkan untuk memahami dan mendeskripsikan tingkat pencapaian kinerja karyawan baru setelah mengikuti program pelatihan kerja berdasarkan penilaian langsung dari Tim Human Resources Department (HRD).

Penelitian dilaksanakan di Devisi Asic Bagian Engineering PT Pou Chen pada unit kerja tempat karyawan baru menjalani dan menyelesaikan program pelatihan kerja. Subjek penelitian terdiri atas 10 orang karyawan baru, sedangkan informan penilai adalah Tim HRD yang memiliki kewenangan dan pemahaman terhadap standar kinerja perusahaan. Penilaian dilakukan setelah seluruh karyawan menyelesaikan masa pelatihan kerja.

Instrumen penelitian berupa formulir penilaian kinerja berbasis web internal perusahaan yang disusun berdasarkan Key Performance Indicators (KPI) dan diimplementasikan menggunakan metode Graphic Rating Scales. Skala penilaian digunakan sebagai alat bantu untuk mempermudah penilai dalam mengamati dan mengklasifikasikan tingkat kinerja karyawan, bukan sebagai dasar pengolahan statistik kuantitatif. Skor yang diberikan mencerminkan persepsi dan pertimbangan profesional Tim HRD terhadap kinerja karyawan selama pelatihan.

Tabel 1. Tampilan Formulir Penilaian Kinerja Berbasis Web (Diisi oleh Tim HRD)

Form Evaluasi Kinerja Karyawan Baru - Sistem HRD PT. Pou Chen		
Nama Karyawan	[Kolom Isian]	
Nomor Induk Pegawai (NIP)	[Kolom Isian]	
Jenis Kelamin	[Dropdown: Laki-laki / Perempuan]	
Usia	[Kolom Isian]	
Jabatan	[Kolom Isian]	
Unit Kerja	[Kolom Isian]	
Periode Pelatihan	[Tanggal Mulai - Tanggal Selesai]	
Nama Penilai (HRD)	[Kolom Isian]	
Tanggal Penilaian	[Kalender]	
No	Indikator Penilaian	Skor (1-5)
1	Pelaksanaan pekerjaan utama dan minim kesalahan	○1 ○2 ○3 ○4 ○5
2	Efektivitas dalam bekerja	○1 ○2 ○3 ○4 ○5
3	Standar keterampilan kerja	○1 ○2 ○3 ○4 ○5
4	Kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan	○1 ○2 ○3 ○4 ○5
5	Tingkat mematuhi perintah	○1 ○2 ○3 ○4 ○5
6	Kerajinan dan kerja keras	○1 ○2 ○3 ○4 ○5
7	Kepatuhan terhadap peraturan	○1 ○2 ○3 ○4 ○5
8	Kesediaan membantu rekan kerja	○1 ○2 ○3 ○4 ○5

9	Kemampuan menerima kritik	○1 ○2 ○3 ○4 ○5
10	Kehadiran (tidak telat atau bolos)	○1 ○2 ○3 ○4 ○5
Total Skor (Otomatis)		[Sistem]
Nilai Rata-rata (Otomatis)		[Sistem]
Tombol Simpan Data		[Submit]

Data yang tersimpan dalam sistem penilaian berbasis web tersebut selanjutnya diekspor dan dianalisis. Analisis dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata skor kinerja dari setiap karyawan berdasarkan seluruh indikator penilaian. Nilai rata-rata tersebut kemudian digunakan sebagai dasar penentuan kategori kinerja untuk memudahkan interpretasi hasil evaluasi pelatihan kerja, digunakan klasifikasi kategori kinerja berdasarkan rentang nilai rata-rata sebagai berikut.

Tabel 2. Tabel Klasifikasi Penilaian Kinerja Karyawan Baru

Rentang Nilai Rata-rata	Kategori Kinerja
4,21 - 5,00	Sangat Baik
3,41 - 4,20	Baik
2,61 - 3,40	Cukup
1,81 - 2,60	Rendah
1,00 - 1,80	Sangat Rendah

Klasifikasi tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian kinerja karyawan baru setelah mengikuti pelatihan kerja serta untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh PT. Pou Chen. Penggunaan sistem penilaian berbasis web memungkinkan perusahaan memperoleh data evaluasi yang lebih objektif, terdokumentasi, dan mudah dianalisis sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini diperoleh dari data evaluasi kinerja karyawan baru yang dikumpulkan melalui sistem penilaian berbasis web internal PT. Pou Chen. Penilaian dilakukan oleh Tim Human Resources Department (HRD) dengan metode Graphic Rating Scales setelah sepuluh karyawan baru menyelesaikan seluruh rangkaian program pelatihan kerja. Sistem web secara otomatis merekap skor penilaian berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan dan mengelompokkan hasil ke dalam kategori kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data oleh sistem, diperoleh gambaran kategorisasi kinerja sepuluh karyawan baru.

Tabel 3. Hasil Penilaian Kinerja Berbasis Web (Diisi oleh Tim HRD)

No	Nama Karyawan	Posisi/Jabatan	Nilai Rata-rata	Kategori Kinerja
1	AP	Operator Produksi	4,45	Sangat Baik
2	SA	Operator Produksi	4,10	Baik
3	RH	Ipc sop Staff	3,85	Baik
4	LM	Operator Produksi	4,30	Sangat Baik
5	DK	Warehouse Staff	3,60	Baik
6	MP	Admin Produksi	4,00	Baik
7	AF	Operator Produksi	3,20	Cukup
8	YL	Operator Produksi	3,90	Baik

9	BS	Maintenance Helper	3,15	Cukup
10	RW	Operator Produksi	4,50	Sangat Baik

Berdasarkan tabel hasil kategorisasi, sebagian besar karyawan baru berada pada kategori kinerja baik dan sangat baik dengan rincian tiga orang berada pada kategori sangat baik, lima orang pada kategori baik, dan dua orang pada kategori cukup. Tidak ditemukan karyawan yang berada pada kategori kinerja rendah maupun sangat rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Devisi Asic Bagian Engineering PT Pou Chen secara umum telah mampu membekali karyawan baru dengan kompetensi dasar yang sesuai dengan standar perusahaan serta membantu proses adaptasi terhadap lingkungan dan tuntutan kerja.

Hasil penilaian melalui sistem web HRD menunjukkan bahwa indikator pelaksanaan pekerjaan utama dengan minim kesalahan, kepatuhan terhadap peraturan, dan tingkat kehadiran memperoleh skor yang cenderung tinggi pada sebagian besar karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa materi pelatihan terkait pemahaman tugas pokok, prosedur kerja, dan disiplin kerja telah dipahami dengan baik oleh karyawan baru.

Namun demikian karyawan yang berada pada kategori kinerja cukup menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek efektivitas kerja dan kecepatan penyelesaian tugas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun pemahaman tugas telah terbentuk masih diperlukan pendampingan lanjutan atau pelatihan tambahan agar kinerja karyawan dapat lebih optimal. Secara keseluruhan, hasil evaluasi ini memberikan gambaran yang jelas bagi perusahaan dalam menilai keberhasilan pelatihan kerja sekaligus mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan ke depan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan baru berada pada kategori kinerja baik dan sangat baik sementara sebagian kecil masih berada pada kategori cukup dan tidak ditemukan karyawan dengan kategori rendah maupun sangat rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa program pelatihan kerja yang diterapkan perusahaan pada dasarnya telah berjalan efektif dalam membekali karyawan baru dengan kemampuan dasar kerja, sikap, serta kedisiplinan yang dibutuhkan. Namun demikian, keberadaan karyawan pada kategori kinerja cukup menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan belum sepenuhnya merata bagi seluruh peserta. Menurut studi evaluasi pelatihan yang komprehensif, efektivitas pelatihan akan lebih optimal apabila metode pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik peserta sehingga hasil pembelajaran dapat diterapkan secara nyata dalam pekerjaan (Urbancová et al., 2021). Dengan demikian, solusi yang perlu diterapkan perusahaan adalah melakukan pemetaan kebutuhan pelatihan lanjutan berdasarkan hasil evaluasi kinerja masing-masing karyawan untuk mengidentifikasi celah kompetensi individu dan merancang tindak lanjut pelatihan yang lebih tepat sasaran..

Karyawan yang berada pada kategori kinerja cukup menunjukkan perlunya pendekatan pengembangan yang lebih personal dan berkelanjutan, karena kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja yang merupakan faktor penting dalam mencapai efektivitas kerja serta pencapaian hasil (Budhiarto, 2023). Perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memungkinkan terjadinya perbedaan tingkat adaptasi terhadap lingkungan kerja dan prosedur perusahaan. Berdasarkan hasil tersebut perusahaan disarankan untuk menerapkan program pendampingan kerja atau mentoring khususnya bagi karyawan dengan kategori kinerja cukup, agar mereka dapat lebih cepat memahami alur kerja, meningkatkan efektivitas, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Penelitian Hutahaeen (2023) membuktikan bahwa pendampingan kerja oleh atasan langsung atau karyawan senior mampu meningkatkan kinerja dan rasa percaya diri karyawan baru.

Dominasi penilaian tinggi pada indikator kedisiplinan kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, dan pelaksanaan pekerjaan utama menunjukkan bahwa pelatihan kerja telah berhasil membentuk sikap kerja yang positif. Hal ini sesuai dengan Hermayani (2022) yang menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan standar kedisiplinan yang telah berjalan dengan baik sekaligus memperkuat sistem reward dan reinforcement bagi karyawan yang menunjukkan konsistensi kinerja baik dan sangat baik. Penelitian oleh Andriani (2022) menyatakan bahwa sistem penghargaan yang selaras dengan hasil penilaian kinerja dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja karyawan.

Penggunaan sistem penilaian kinerja berbasis web internal perusahaan juga memberikan kontribusi positif terhadap proses evaluasi pelatihan kerja. Sistem ini memungkinkan HRD melakukan penilaian secara lebih objektif, terdokumentasi, dan mudah ditelusuri kembali. sistem penilaian kinerja yang terdigitalisasi dapat mengurangi subjektivitas penilaian serta meningkatkan akurasi dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil penelitian ini perusahaan perlu mengoptimalkan pemanfaatan data hasil penilaian web HRD tidak hanya sebagai arsip tetapi sebagai dasar perencanaan pengembangan karyawan, evaluasi efektivitas pelatihan, serta penentuan kebijakan lanjutan seperti pelatihan tambahan, rotasi kerja, atau penempatan posisi yang lebih sesuai.

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menegaskan bahwa metode *Graphic Rating Scales* yang diterapkan dalam evaluasi pelatihan kerja mampu memberikan gambaran kinerja karyawan baru secara jelas dan terukur. Namun agar hasil evaluasi memberikan dampak jangka panjang, perusahaan perlu menindaklanjutinya dengan strategi pengembangan yang terarah, seperti pelatihan lanjutan berbasis kebutuhan individu, pendampingan kerja, serta penguatan sistem penghargaan. Hal ini sejalan dengan *Kirkpatrick Four Level Model*, di mana evaluasi pelatihan tidak hanya menilai reaksi dan pembelajaran peserta, tetapi juga melakukan penilaian perilaku dan hasil yang dapat menjadi dasar untuk perbaikan dan pengembangan program pelatihan berikutnya (Heydari et al., 2019)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja Karyawan Baru Divisi Asics Bagian Engineering PT Pou Chen menggunakan metode *Graphic Rating Scales* mampu menggambarkan tingkat pencapaian kinerja karyawan secara jelas. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan baru berada pada kategori kinerja baik dan sangat baik serta tidak ditemukan karyawan dengan kategori kinerja rendah maupun sangat rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa program pelatihan kerja yang dilaksanakan perusahaan telah membekali karyawan baru dengan keterampilan dasar kerja. Selain itu pelatihan tersebut juga membantu karyawan memahami tugas yang menjadi tanggung jawabnya serta membentuk sikap kerja yang sesuai dengan standar perusahaan.

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh Tim HRD melalui sistem penilaian berbasis web menunjukkan bahwa indikator pelaksanaan pekerjaan utama, kepatuhan terhadap peraturan, dan kedisiplinan kehadiran memperoleh penilaian yang relatif tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis karyawan, tetapi juga berperan dalam membangun perilaku kerja yang disiplin sejak awal masa kerja. Dengan demikian metode *Graphic Rating Scales* dapat digunakan secara relevan sebagai instrumen evaluasi pelatihan kerja karyawan baru di lingkungan industri.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk mempertahankan pola pelatihan kerja yang telah diterapkan karena terbukti mampu meningkatkan kesiapan karyawan baru dalam menjalankan tugas kerja. Perusahaan juga disarankan untuk memberikan pendampingan lanjutan kepada karyawan yang masih berada pada kategori kinerja cukup.

Pendampingan tersebut dapat difokuskan pada peningkatan efektivitas kerja dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Selain itu sistem penilaian berbasis web yang digunakan oleh Tim HRD sebaiknya terus dimanfaatkan dan dikembangkan sebagai alat evaluasi yang berkelanjutan. Penggunaan sistem ini dapat membantu perusahaan dalam memantau perkembangan kinerja karyawan secara lebih objektif dan sistematis. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan cakupan responden yang lebih luas atau mengombinasikan metode evaluasi lain agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkhyeli, A., & Hazmilah, H. (2025). Performance Appraisal Effectiveness in Modern Organisations: A Systematic Review of Outcomes, Moderators, and Contextual Factors. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 15(9), 170-193. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v15-i9/26461>
- Andriani, D. (2022). Reward System Analysis on Employee Performance Improvement. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 2(6), 1102-1107. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v2i6.464>
- Budhiarto, A. (2023). *Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Motivasi Kerja*. 12(03), 661-674. <https://doi.org/10.22437/jmk.v12i03.24199>
- de Araújo, M. L., Caldas, L. S., Barreto, B. S., Menezes, P. P. M., Silvério, J. C. dos S., Rodrigues, L. C., Serrano, A. L. M., Neumann, C., & Mendes, N. (2024). How to Evaluate the Effectiveness of Performance Management Systems? An Overview of the Literature and a Proposed Integrative Model. *Administrative Sciences*, 14(6). <https://doi.org/10.3390/admsci14060117>
- Heksarini, A. (2022). Konsep Penilaian Kinerja. In *Halaman Moeka Publishing* (Vol. 103, Issue 1). <http://elibrary.almaata.ac.id/1714/%0Ahttps://osf.io/yejcm/%0Ahttp://elibrary.almaata.ac.id/%0Ahttps://bmjopen.bmj.com/lookup/doi/10.1136/bmjopen-2019-030624/%0Ahttps://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/JPKMI/article/view/2758/%0Ahttp://stikara.ac.id/jupermik>
- Hermayani, Mi., & Islammudin. (2022). *PENGARUH REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HONDA BINTANG MOTOR KOTA BENGKULU Mince*. 3(2), 304-310.
- Heydari, M. R., Taghva, F., Amini, M., & Delavari, S. (2019). Using Kirkpatrick's model to measure the effect of a new teaching and learning methods workshop for health care staff. *BMC Research Notes*, 12(1), 1-5. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4421-y>
- Hutahaeen, T. M., Johannes, & Edward. (2023). Analisis Coaching Dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(02), 516-526.
- Meiarni Situkkir. (2024). Web-Based Employee Performance Assessment Using Graphic Rating Scales Method At PT. STAR MULTI. *Jurnal Teknik Indonesia*, 3(02), 37-42. <https://doi.org/10.58471/ju-ti.v3i02.626>
- Sarjito, A. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan SDM*.

Sumarsih, Rosye, Jeni, Budi, & Tri. (2023). *MSDM (PENDEKATAN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT)*. PENERBIT MEDIA SAINS INDONESIA.

Urbancová, H., Vrabcová, P., Hudáková, M., & Petrů, G. J. (2021). Effective training evaluation: The role of factors influencing the evaluation of effectiveness of employee training and development. *Sustainability* (Switzerland), 13(5), 1-14.
<https://doi.org/10.3390/su13052721>

Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017.
<https://doi.org/10.3390/su142114017>