



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 3959-3967

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Hasil Evaluasi Kinerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Seameo Seamolec

Safira Annisa^{1✉}, Septian Sony Utomo²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

Email: 22012010062@student.upnjatim.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran hasil evaluasi kinerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di SEAMEO SEAMOLEC. Evaluasi dilakukan dua kali dalam setahun melalui google formulir, dengan mempertimbangkan indikator seperti kepatuhan, komitmen, kerja sama, kepemimpinan, dan proaktif. Penilaian melibatkan atasan, rekan satu divisi, rekan luar divisi, serta data absensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui wawancara dan observasi langsung terhadap karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan peningkatan kinerja. Karyawan dengan hasil evaluasi rendah akan menjalani masa uji coba, sedangkan yang berprestasi diberikan penghargaan dan peluang mengikuti SEAMEO Service Award. Evaluasi juga dikaitkan dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang menjadi acuan pencapaian tahunan. Dengan sistem evaluasi yang terstruktur, SEAMEO SEAMOLEC mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta mendukung pertumbuhan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: *Evaluasi Kinerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, SEAMEO SEAMOLEC*

Abstract

This study aims to examine the role of performance evaluation results on work motivation and employee performance at SEAMEO SEAMOLEC. Evaluations are conducted twice a year using Google Forms, considering indicators such as compliance, commitment, teamwork, leadership, and proactiveness. The assessment involves supervisors, colleagues within the same division, colleagues from other divisions, as well as attendance data. The results of the study indicate that performance evaluations have a positive impact on employee motivation and performance improvement. Employees with low evaluation scores are placed on probation, while high-performing employees receive recognition and the opportunity to participate in the SEAMEO Service Award. The evaluation process is also linked to the Employee Performance Targets (SKP), which serve as an annual achievement benchmark. Through a structured evaluation system, SEAMEO SEAMOLEC has succeeded in fostering a productive work environment that supports employee growth and the achievement of organizational goals.

Keywords: *Performance Evaluation; Work Motivation; Employee Performance; SEAMEO SEAMOLEC*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena karyawan yang berkualitas dan termotivasi dapat menjadi pendorong utama dalam pencapaian visi dan misi perusahaan (Sella & Riofita, 2024). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya (Lestari et al., 2023). Dalam upaya meningkatkan kinerja, SEAMEO SEAMOLEC yang merupakan pusat regional di bawah organisasi SEAMEO yang berbasis pendidikan dan pelatihan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan yang dimiliki untuk mencapai tujuan strategis.

Salah satu faktor kunci yang tidak dapat diabaikan oleh manajemen SEAMEO SEAMOLEC adalah motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan data evaluasi kinerja karyawan pada SEAMEO SEAMOLEC tahun 2022. Motivasi yang tinggi juga berkontribusi pada semangat tim yang lebih baik dan kerja sama yang lebih efektif diantara karyawan, sebaliknya kurangnya motivasi kerja dapat memiliki dampak negatif yang besar (Daeli et al., 2024).

Karyawan yang merasa puas dan memiliki motivasi kerja cenderung memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan mereka (Apriliana & Ahmadi, 2024). Saat motivasi kerja dimanfaatkan sebagai alat, hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga membuat mereka merasa lebih terikat dan bersemangat terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Akhiryanto & Ahmadi, 2024).

SEAMEO Regional Open Learning Centre (SEAMOLEC) adalah salah satu dari 26 pusat regional di bawah organisasi Southeast Asian Ministers of Education Organization (SEAMEO) yang merupakan organisasi antar pemerintah di kawasan Asia Tenggara yang

berfokus pada bidang pembelajaran terbuka dan jarak jauh atau Open and Distance Learning (ODL). Dengan berdirinya SEAMOLEC di Indonesia dapat membantu negara-negara anggota dari SEAMEO untuk menemukan solusi alternatif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui sistem pembelajaran terbuka dan jarak jauh dengan menerapkan program yang relevan dan sesuai terhadap kebutuhan nasional maupun regional. SEAMEO SEAMOLEC memiliki beberapa indikator dalam menilai kinerja karyawan. Indikator tersebut adalah kepatuhan, komitmen, pelayanan, kerja sama, kepemimpinan, integritas, toleransi budaya, dan proaktif sesuai dengan situasi dan kondisi yang diperlukan.

Kinerja karyawan pada SEAMEO SEAMOLEC yang optimal dapat memainkan peran utama dalam mencapai indikator keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan mengarah pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif (Hatidah & Indriansyah, 2023). Dengan kata lain, peningkatan kinerja karyawan sering kali dihubungkan dengan peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan, yang berujung pada pencapaian tujuan-tujuan strategis perusahaan (Rahayu et al., 2024).

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai macam metode. Metode yang digunakan oleh SEAMEO SEAMOLEC adalah evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran prestasi kerja, tetapi juga berperan sebagai mekanisme umpan balik yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan performa mereka (Putra Alif & Ahmadi, 2024). Melalui hasil evaluasi kinerja, SEAMEO SEAMOLEC dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, mengukur pencapaian kinerja, serta merancang strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran. Melibatkan karyawan selama proses penilaian kinerja, memberikan feedback secara rutin, dan meningkatkan komunikasi antara atasan dengan karyawan juga dapat berpengaruh positif pada efektivitas evaluasi kinerja (Setiawansyah, 2024). Dari hasil evaluasi kinerja, karyawan tidak hanya sekedar mendapat penilaian atas pekerjaan yang sudah dikerjakan, namun hasil evaluasi kinerja juga berfungsi sebagai alat untuk memberikan feedback dan mengidentifikasi apa yang perlu dikembangkan serta merencanakan strategi pengembangan karir (Hati et al., 2024).

Oleh karena itu, analisis terhadap hasil evaluasi karyawan di SEAMEO SEAMOLEC bukan hanya memberikan gambaran kondisi saat ini, tetapi juga menjadi dasar pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan performa perusahaan. Dalam praktiknya, evaluasi karyawan di SEAMEO SEAMOLEC melibatkan berbagai metode seperti penilaian kinerja berbasis Key Performance Indicators (KPI), survei motivasi kerja, dan wawancara evaluasi. Melalui data yang diperoleh, SEAMEO SEAMOLEC dapat melakukan analisis mendalam

mengenai hubungan antara motivasi kerja dan hasil kinerja karyawan, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kedua aspek tersebut, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan peluang pengembangan karier.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran hasil evaluasi kinerja di SEAMEO SEAMOLEC terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan agar mencapai kinerja aktual. Hasil analisis diharapkan dapat menjadi bahan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan SDM yang lebih efektif, guna meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan dan perusahaan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi kasus pada SEAMEO SEAMOLEC. Di mana analisis data menghasilkan data dalam bentuk kata-kata atau deskripsi bukan angka yang dapat dihitung secara langsung. Dalam artian dengan mengumpulkan data dari sumber-sumber seperti jurnal, artikel, dan media elektronik. Pendekatan ini dipilih oleh peneliti untuk mendapatkan pengetahuan mengenai peran dari adanya hasil evaluasi yang diberikan terhadap motivasi kerja serta kinerja karyawan kepada karyawan SEAMEO SEAMOLEC.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada SEAMEO SEAMOLEC selama berjalannya magang, dimulai dari bulan Maret 2025 hingga bulan Juli 2025, dengan fokus pada hasil evaluasi yang diberikan kepada karyawan selama periode tersebut.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian meliputi karyawan SEAMEO SEAMOLEC yang telah melakukan proses evaluasi dan menerima hasil evaluasi.

Teknik Pengumpulan Data

Data dari penelitian ini dikumpulkan dengan beberapa teknik, yaitu:

- a. Observasi: Peneliti mengamati dan mencatat hasil observasi dengan kondisi yang apa adanya. Adapun data yang diperoleh dari hasil observasi antara lain proses evaluasi dan hasil dari diberikannya evaluasi kepada karyawan pada SEAMEO SEAMOLEC.
- b. Wawancara: Peneliti melakukan wawancara untuk mengetahui dan melengkapi data serta upaya memperoleh data yang akurat dan tepat. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai 2 orang informan yang terdiri dari karyawan pada SEAMEO SEAMOLEC.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dan manajer SEAMEO SEAMOLEC, evaluasi kinerja dilakukan secara 2 periode dalam setahun yaitu Januari - Juni dan Juli - Desember. Proses evaluasi kinerja ini dilakukan menggunakan google formulir yang disebar oleh HRD ke seluruh karyawan SEAMEO SEAMOLEC. Penilaian kinerja ini tidak hanya melibatkan pengisian formulir evaluasi saja, tetapi juga mempertimbangkan data absensi. Satu karyawan akan dinilai oleh tiga pihak yang sudah ditetapkan oleh HRD, yakni manajer, rekan satu divisi, dan rekan dari luar divisi.

Penilaiannya memiliki 8 indikator yang masing-masing mempunyai peranannya sendiri. Indikator tersebut adalah kepatuhan, komitmen, pelayanan, kerja sama, kepemimpinan, integritas, toleransi budaya, dan proaktif. Kepatuhan menggambarkan pelaksanaan pekerjaan yang mengacu kepada ketentuan dan peraturan proses kerja yang telah ditentukan oleh Centre. Komitmen disini berarti memenuhi janji, perkataan dan merealisasikan tugas kewajiban yang sudah disepakati dengan tetap menjaga kualitas pekerjaan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kerja. Pelayanan di dalam SEAMEO SEAMOLEC mencakup sikap dan perilaku kerja dalam memberikan pelayanan terbaik kepada seseorang yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, rekan divisi, mitra kerja atau dari instansi lain. Kerja sama berarti memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain di dalam tim untuk bersinergi mencapai tujuan bersama dan mengutamakan kepentingan dari Centre. Kepemimpinan yaitu memiliki kemampuan dan kemauan untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang saling berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan Centre. Indikator integritas mengacu pada konsistensi dalam tindakan, nilai-nilai, metode, prinsip, dan ekspektasi yang dihasilkan. Toleransi budaya berarti menjadi organisasi antar pemerintah, karyawan perlu mencerminkan kemampuan dan kemauan untuk selalu menunjukkan rasa hormat, berpikir positif, dan menjunjung toleransi terhadap perbedaan budaya dalam dan luar negeri. Dan proaktif menggambarkan kemampuan karyawan SEAMEO SEAMOLEC untuk berpikir dan bertindak secara positif sesuai dengan situasi dan kondisi yang diperlukan. Menurut responden, semua indikator tersebut penting dan saling berhubungan. Tidak ada satu indikator yang berdiri sendiri karena semua mencerminkan kontribusi dan perilaku kerja karyawan secara utuh.

Hasil evaluasi kinerja karyawan tidak disampaikan secara langsung kepada karyawan, namun jika karyawan tersebut mendapatkan panggilan oleh BoD kemungkinan terbesar adalah menerima tiga posisi terbawah dari hasil evaluasi kinerja. Dalam kasus ini, karyawan tersebut akan mendapatkan motivasi dari BoD untuk mendorong adanya perubahan dan

memasuki masa uji coba selama enam bulan untuk melihat apakah ada perbaikan kinerja. Berdasarkan hasil wawancara, tindak lanjut bagi karyawan yang hasil evaluasinya berada di tiga posisi terbawah akan mendapatkan dukungan berupa motivasi verbal. Selain itu, untuk mencoba membangun semangat karyawan, SEAMEO SEAMOLEC memberikan treatment berupa pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan dan diikutkan ke beberapa kegiatan untuk melihat rekan sejawat ketika bekerja, dengan memiliki harapan timbul semangat bekerja dan memperbaiki kinerja. Jika menunjukkan perkembangan yang signifikan, masa kontraknya dapat diperpanjang. Sebaliknya, karyawan dengan performa yang terbaik akan diberikan penghargaan berupa piagam dan berpeluang mengikuti SEAMEO Service Award yang dimana kegiatan ini diikuti oleh seluruh karyawan yang diusulkan oleh setiap Centre sebagai karyawan terbaik. Hal ini menjadi hal yang sangat mendukung karyawan dari segi memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja setiap harinya.

Menurut keterangan dari manajer meskipun sistem evaluasi dirancang untuk memotivasi, ada beberapa respon beragam dari para karyawan. Ada yang berhasil menjadi cerminan diri yang mendorong mereka untuk melakukan perbaikan dan pengembangan diri menjadi lebih baik. Ada juga ditemukan pula bahwa karyawan lainnya memandang proses evaluasi kinerja ini hanya sebagai formalitas yang belum sepenuhnya dijadikan acuan untuk perbaikan kinerja karyawan. Di samping proses evaluasi tersebut, SEAMEO SEAMOLEC juga menerapkan sistem lain untuk mendorong motivasi karyawan, yaitu dengan adanya Sasaran Kinerja Karyawan (SKP). SKP sendiri dibuat dengan acuan PNS berdasarkan koordinasi dengan manajer serta karyawan saat awal tahun dan dilaporkan saat akhir tahun. Sistem ini mendorong motivasi kerja dan kinerja dari setiap karyawan karena adanya ukuran capaian yang jelas serta memberikan dasar yang terstruktur untuk setiap tahunnya. Dengan begitu dapat mendorong setiap karyawan SEAMEO SEAMOLEC untuk terus berkembang dan mencapai target yang telah ditetapkan untuk dilaporkan pada akhir tahun.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sistem evaluasi kinerja di SEAMEO SEAMOLEC merupakan proses yang terstruktur dan komprehensif. Proses ini dilaksanakan secara periodik dua kali dalam setahun dengan menggunakan metode umpan balik dari berbagai pihak, yaitu atasan, rekan satu divisi, dan rekan dari luar divisi, serta mempertimbangkan data absensi. Penilaian didasarkan pada delapan indikator yang mencakup aspek perilaku dan kontribusi kerja secara menyeluruh, mulai dari kepatuhan hingga proaktivitas, yang semuanya dianggap saling berhubungan untuk mencerminkan

kinerja karyawan secara utuh.

Sistem ini terbukti memiliki peran ganda dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Di satu sisi, evaluasi berfungsi sebagai pendorong motivasi melalui mekanisme konsekuensi yang jelas: penghargaan dan kesempatan mengikuti SEAMEO Service Award diberikan bagi karyawan berprestasi, sementara bagi yang kinerjanya rendah akan memasuki masa uji coba yang disertai dengan dukungan berupa motivasi verbal dan pelatihan spesifik. Di sisi lain, efektivitasnya tidak merata. Ditemukan bahwa sebagian karyawan merespons positif dan menjadikannya acuan untuk perbaikan, namun sebagian lainnya masih memandangnya sebagai formalitas. Untuk memperkuat dorongan motivasi, SEAMEO SEAMOLEC juga menerapkan sistem Sasaran Kinerja Karyawan (SKP) sebagai kerangka kerja tahunan dengan target yang jelas. Secara keseluruhan, evaluasi kinerja di SEAMEO SEAMOLEC lebih berfungsi sebagai mekanisme untuk pengembangan individu dan pemberian motivasi, meskipun dampaknya pada perubahan perilaku masih bergantung pada persepsi dan penerimaan masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media. <https://media.neliti.com/media/publications/348021-optimalisasi-kinerja-karyawan-menggunaka-e087eafa.pdf>
- Akhiryana, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Culture education and technology research (Cetera)*, Vol. 1(3), 56-67. <https://cetera.web.id/index.php/ctr/article/view/70/42>
- Apriliansa, K. M., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas. *Culture education and technology research (Cetera)*, Vol. 1(2), 121-132. <https://doi.org/10.31004/ctr.v1i3.81>
- Asmoro Putro, M. J., & Wajdi, M. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan di Perusahaan J&T Express Cabang Solo Timur Surakarta. *EKUILNOMI: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 5(1), 185-194. 10.36985/ekuilnomi.v5i1.834
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, Vo. 4(2), 404-419. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/482-Article%20Text-1640-1-10-20240708.pdf>
- Damayanti, D., & Pamungkas, A. B. (2022). Pengaruh Monitoring, Motivasi dan Evaluasi Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada The Rich Jogja Hotel. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Wiya Wiwaha*, 2(3), 887-903. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i3.569>
- Hati, A. K., Al Aziz, M. S., Nisa, A. L., Aliyah, F., & Setianingrum. (2024). Evaluasi Kinerja: Langkah

- Strategis Meningkatkan Produktivitas Karyawan yang Efektif. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, Vol 2(10), 57-63. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i10.952>
- Hatidah, & Indriansyah, A. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan di CV Mitra Selular Palembang. *Jumek: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, Vol. 1(1), 179-189. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Jumek+Vol+1+no+1+Januari+2023+hal+179-189.pdf>
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*, Vol. 19(3), 720-729. <https://doi.org/10.30872/jinv.v19i3.2988>
- Nurlatifah, & Jaelani, D. (2024). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Trijaya Pratama Futures Jakarta Pusat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 9914-9923. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/11240/7937>
- Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Advances in Social, Science, Education and Humanities Research*, 343, 423-426. [10.2991/icas-19.2019.88](https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88)
- Putra Alif, M. F. D. S., & Ahmadi, M. A. (2024). Peran Evaluasi Kinerja dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, Vol 6(1), 11-22. <https://doi.org/10.60023/wyagpr49>
- Rahayu, S. T., Mansyur, & Ismail, I. (2024). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, Vol 2(12), 1-14. <https://doi.org/10.62281/v2i12.1090>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, Vol. 1(1), 19-24. <https://ejournal.hakhara-institute.com/MPSS/article/view/17/14>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19-24. <https://ejournal.hakhara-institute.com/MPSS/article/view/17/14>
- Sasongko, R. C., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 2(1), 194-207. <https://www.valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/91/59>
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Student Journal*, Vol. 5(3), 228-240. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CSEJ/article/download/541/361>
- Sella, S., & Riofita, H. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak dan Manajemen Keuangan*, Vol 1(5), 75-82. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>
- Setiawansyah. (2024). Penerapan Metode Entropy dan Grey Relational Analysis dalam Evaluasi Kinerja Karyawan. *Journal of Data Science and Information System (DIMIS)*, Vol. 2(1), 29-39.

<https://ejournal.techcart-press.com/index.php/dimis/article/view/100/95>

Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 161. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3901>