

The Effect Of Evaluation Performance On Adlib.Id Employee Loyalty (Convection) Through Job Satisfaction

Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Loyalitas Karyawan Adlib.Id (Konveksi) Melalui Dan Kepuasan Kerja

Nauzal Zamzami ¹⁾; Rita Tri Yusnita ²⁾; Dudu Risana ³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic & Business, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya
Email: ¹⁾ nauvalzamzami05@gmail.com; ²⁾ ritatri@unper.ac.id; ³⁾ dudurisana@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [11 Agustus 2023]
Revised [14 September 2023]
Accepted [16 September 2023]

KEYWORDS

Performance Evaluation,
Employee Loyalty, Job
Satisfaction

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Loyalitas Karyawan Adlib.Id (konveksi) Melalui Kepuasan Kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 40 responden dari Karyawan Konveksi Adlib.Id. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Evaluasi kinerja berpengaruh langsung terhadap Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil penelitian Evaluasi Kinerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja tidak berpengaruh tidak signifikan. Berdasarkan hasil Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan tidak berpengaruh tidak signifikan. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Evaluasi Kinerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja tidak signifikan tidak berpengaruh.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of performance evaluation on employee loyalty Adlib.Id (convection) through job satisfaction. The method used is a quantitative approach with a research sample of 40 respondents from Adlib.Id Convection Employees. The data used are primary data and secondary data. The analysis tool used in this study is path analysis using SPSS version 25. Based on the results of this study, it shows that performance evaluation has a direct effect on employee loyalty. Based on the results of the study, Performance Evaluation has no effect on Job Satisfaction, not significant effect. Based on the results of Job Satisfaction, the effect on Employee Loyalty does not have an insignificant effect. Based on the results of the study, the effect of Performance Evaluation on Employee Loyalty through Job Satisfaction is not significant, it has no effect.

PENDAHULUAN

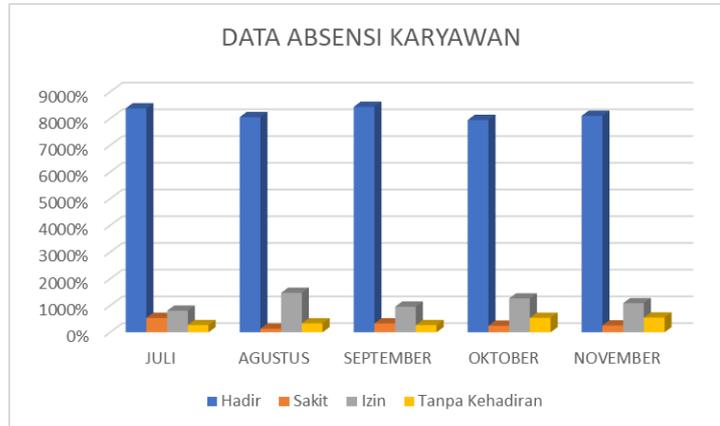
Setiap perusahaan perusahaan pasti memiliki tujuan yang menjadi alasan utama mengapa perusahaan tersebut didirikan sejak pertama kali. Tujuan tersebut yang memacu elemen perusahaan untuk mencapai kinerja tertentu yang telah diharapkan oleh pimpinan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sangat relevan bagi perusahaan untuk membuat suatu perangkat evaluasi kinerja Kinerja karyawan akan terus selalu diperhatikan dan diharapkan peningkatan kerja akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerja yang ada di Adlib.Id konveksi. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di perusahaan karena dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang terhadap organisasi dan bagaimana mereka akan berkontribusi terhadap organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor yang ada dalam diri pegawai (kecerdasan, kepribadian, kondisi fisik, hingga jenis kelamin) dan faktor pekerjaannya (jenis pekerjaan, struktur organisasi, hingga interaksi sosial).

Sehingga evaluasi kinerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berikut adalah gambar grafik absensi karyawan dari konveksi Adlib.Id yang diberikan kepada penulis sebagai salah satu data pendukung terhadap penelitian ini.

Gambar 1. Grafik Abesensi Kehadiran bulanan



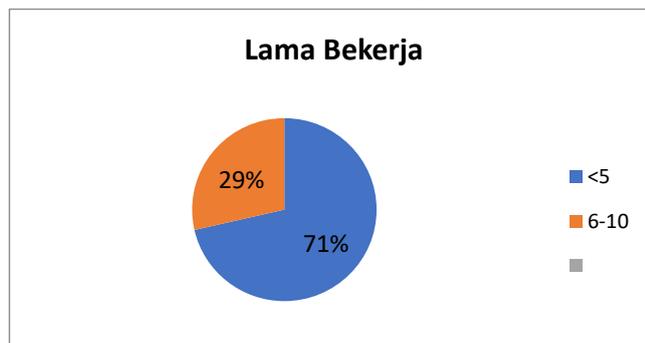
Sumber : Data absensi kehadiran karywan Konveksi ADLIB.ID Purbaratu Kota Tasikmalaya

Tabel 1. Data Absensi Karyawan

TABEL KEHADIRAN KARYAWAN ADLIB.ID KONVEKSI				
BULAN	Hadir	Sakit	Izin	Tanpa Kehadiran
JULI	83,82%	5,39%	8,09%	2,70%
AGUSTUS	80,54%	1,35%	14,78%	3,33%
SEPTEMBER	84,40%	3,32%	9,58%	2,70%
OKTOBER	79,46%	2,46%	12,67%	5,41%
NOVEMBER	81,03%	2,57%	10,89%	5,51%

Sumber : Data Absensi Kehadiran Karyawan Konveksi Adlib.Id Purbaratu Kota Tasikmalaya

Gambar 1. Lama Bekerja



Sumber : Data Indikator Karyawan Konveksi Adlib.Id Purbaratu Kota Tasikmalaya

Berdasarkan wawancara dengan sang pemilik Ibu Putri Rousan Nabila .S.T., M.T. Beliau mengatakan dari tiap bulannya selalu ada penurunan kehadiran para karyawan ditambah lagi kebanyakan karyawan yang bekerja di perusahaan konveksi tersebut kebanyakan pemuda dan ibu-ibu rumahan, di hari Senin dan Jumaat sudah jadi hari kebiasaan yang masuk kerja hanya sedikit, membuat konveksi ini sendiri kewalahan mengatasinya dengan gaji karyawan yang ditentukan dari hasil pendapatan mereka membuat karyawan sendiri terkadang bersemangat di hari-hari tertentu mau mendekati hari raya.

Sehingga suka diadakannya evaluasi di setiap minggunya di hari Sabtu sebelum libur kerja sang pemilik suka mengadakan evaluasi kerja terhadap karyawannya.

Menurut seorang karyawan penjahit Rijal Ambari mengatakan bahwa “dengan bahan yang suka tidak menentu membuatnya menjadi malas buat kerja dikarenakan upah hasil menjahit jadi tidak menentu juga”, Rizal salah satu karyawan yang hasil jaitan nya banyak terus.

Karyawan diharapkan untuk melakukan tugas mereka secara profesional untuk alasan ini. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pengembangan karir, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.

Adapun masalah yang timbul selain kepuasan kerja adalah loyalitas karyawan dimana masih terdapat keterlambatan kerja dan beberapa karyawan tidak menyukai pekerjaan yang diberikan kepada mereka dimana karyawan merasa jika pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang mereka miliki. Ketidakpuasan karyawan dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaan hasil yang diberikan tidak sesuai dengan target perusahaan. Begitu juga dengan ketidak hadirannya atau keterlambatan karyawan dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ke tidak efektifitas dan tidak efisien seseorang dalam bekerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Kinerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan tersebut.

LANDASAN TEORI

Evaluasi Kinerja

Menurut Kasmir (2017:208) Evaluasi Kinerja adalah satu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan meng evaluasi kinerja individu.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.

Loyalitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2018: 23) Loyalitas Karyawan merupakan usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan studi kasus dengan cara penyebaran kuisioner sebagai cara pengumpulan data. Objek penelitian ini adalah Evaluasi Kinerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan. Populasi dari penelitian ini sebanyak 40 orang. Sampel yang digunakan menjadi sampel, yaitu semua pegawai Adlib.Id dengan jumlah 40 orang.

Penelitian ini menggunakan skala likert bernilai positif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum dan minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

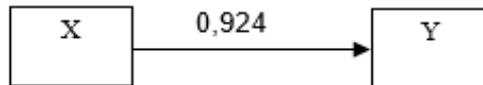
Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Menurut (Ghozali, 2018, p. 259). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui seluruh pernyataan variabel Evaluasi Kinerja (X), Loyalitas Karyawan (Y), dan Kepuasan Kerja (Z) hasil pengujian SPSS versi 25 secara keseluruhan diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel. Sehingga uji validitas seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018, p. 45). Hasil Uji reliabilitas pada Tabel diatas secara keseluruhan diperoleh hasil seluruh variabel *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Sehingga uji reliabilitas seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Gambar 3. Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Loyalitas Karyawan



Besar pengaruh langsung Evaluasi Kinerja terhadap Loyalitas Karyawan diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,924 sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,8537 atau 85,37%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Evaluasi Kinerja mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada Karyawan Konveksi Adlib.Id Tasikmalaya sebesar 85,37%. Dengan demikian hasil r dan koefisien jalur sangat kuat.

Untuk dapat melihat signifikansi pengaruh tersebut maka dapat dilihat dari Tabel *Coefficients* perhitungan untuk analisis jalur. Dapat diketahui bahwa nilai dari *Standardized Coefficients Beta* Evaluasi Kinerja Terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 0,924. Taraf signifikansi dari Evaluasi Kinerja sebesar $0,000 < sig. 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Evaluasi Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini berarti bahwa Evaluasi Kinerja menjadi faktor penentu bagi Loyalitas Karyawan dikarenakan adanya pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Loyalitas Karyawan.

Hal ini juga di pertegas oleh penelitian terdahulu Hastuti Mulang dalam penelitiannya pada waktu 01 april 2022 mengatakan bahwa Evaluasi Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Prima Karya Manunggal Kab. Pangkep.

Hal ini juga di pertegas oleh teori menurut Sulistiani dan Rosidah (2019:223) : Evaluasi kinerja (Evaluasi Kinerja) dalam organisasi publik merupakan peranan kunci dalam pengembangan pegawai dan produktivitas mereka. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seorang pegawai. Penilaian kinerja memberikan gambaran tentang keadaan pegawai dan sekaligus dapat memberikan umpan balik (umpan balik).

Dengan demikian Evaluasi Kinerja bisa mempengaruhi Loyalitas Karyawan adanya tingkat Loyalitas Karyawan yang baik di Konveksi Adlib.id dengan adanya Evaluasi Kinerja.

Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

Besar pengaruh dari Evaluasi kinerja terhadap Kepuasan Kerja di perlihat kan dari hasil korelasi jalur sebesar 0,012, sedangkan nilai besar pengaruhnya 0,000144 atau 0,0144% dengan demikian besar pengaruh Evaluasi terhadap Kepuasan Kerja sangat rendah.

Berdasarkan Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan antara Evaluasi Kinerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,944 hal ini tingkat signifikansi $\geq \alpha (0,05)$, maka variabel bebas (independen) secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) ataupun H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menyimpulkan bahwa pengaruh Evaluasi Kinerja tidak berpengaruh signifikan Terhadap kepuasan kerja.

Hal ini juga tidak sesuai dengan peneliti terdahulu oleh Mila Hariani pada waktu Agustus Tahun 2019 yang mengatakan Kinerja seorang penyuluh dilihat dari pandangan bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu. Selain itu juga berdasarkan pandangan bahwa kinerja merupakan pengaruh-pengaruh dari situasional diantaranya terjadi perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap Kabupaten.

Hal ini juga tidak sesuai dengan teori Menurut (Afandi, 2018:74) mengatakan bahwa : Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan kepuasan kerja dapat diartikan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif seorang karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

Namun hasil yang penulis temukan tidak sesuai dengan peneliti terdahulu dan Teori menurut para ahli. Itu dikarenakan hasil dari pengaruh hubungan antara Evaluasi Kinerja terhadap Kepuasan Kerja sangat rendah dengan nilai presentase 0,0144%. Sehingga membuat hal tersebut menjadi tidak sesuai dengan peneliti terdahulu ataupun teori dari para ahli, adanya faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Besar pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di perlihatkan dari hasil korelasi jalur sebesar 0,060, sedangkan nilai besar pengaruhnya 0,0036 atau 0,36% dengan demikian besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan sangat rendah.

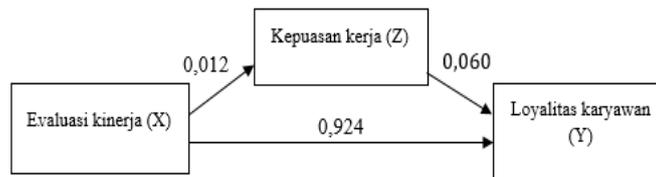
Berdasarkan Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 0,341 hal ini tingkat signifikansi $\geq \alpha$ (0,05), maka variabel bebas (independen) secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) ataupun H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menyimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil yang di temukan di atas tidak sesuai dengan peneliti terdahulu oleh Ni Wayan Putu artini yang melakukan penelitian pada tahun (2019) di Argowisata Bagus Argo Pelaga bali. Hasil analisis menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan secara langsung.

Hal ini juga tidak sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh teori Strauss dan Sayles (2017) menyatakan jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi karyawan akan frustasi dan berpengaruh terhadap hasil kerja serta kesetiaan karyawan dengan perusahaan. Hal ini terjadi karena sesuai dengan data yang diperoleh dari lapangan yang menyatakan bahwa kepuasan dengan rekan kerja lebih mendominasi daripada indikator yang lain menyusun kepuasan kerja, sehingga dari hal tersebut dapat membuat rasa loyalitas lebih meningkat.

Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Gambar 4. Diagram jalur Evaluasi kinerja terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja



Dari gambar 4. dapat dilihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel yang disajikan pada tabel 2.

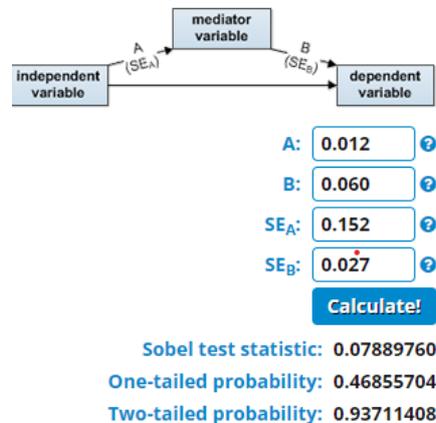
Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Evaluasi Kinerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitass Karyawan

No	Nama Variabel	Formula	Hasil
Evaluasi Kinerja (X)			
1	a. Pengaruh Langsung X Terhadap Y	(0,924) (0,924)	0,8537
	b. Pengaruh Tidak Langsung X melalui Z Terhadap Y	(0,924)(0,012) (0,060)	0,000665
	Pengaruh X Total Terhadap Y	a+b.....(1)	0,85437
Kepuasan Kerja (Z)			
2	c. Pengaruh Langsung Z terhadap Y	(0,060)(0,060)	0,0036
	Pengaruh Z Total Terhadap Y	C.....(2)	0,0036
	Total pengaruh X,Z Total Terhadap Y	(1) + (2) = kd	0,85797

Pada Tabel tersebut menunjukan bahwa secara keseluruhan Variabel Evaluasi Kinerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,85797 atau 85,797%. Besar pengaruh total Evaluasi Kinerja Terhadap Loyalitas (langsung dan tidak langsung) sebesar 0,85437 atau sebesar 85,437%. Sedangkan untuk besar pengaruh total Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 0,0036 atau 0,36%

Untuk mengetahui dan menentukan tingkat signifikansi pengaruh tidak langsung dari Evaluasi Kinerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja, maka dilakukan uji sobel pada Gambar 5 Sebagai berikut:

Gambar 5. Sobel Tes



Dari hasil gambar 5. Sobel Tes Hasil perhitungan uji sobel didapatkan nilai Z sebesar 0.07889760 < 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,05. Maka membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung Evaluasi Kinerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan. Artinya Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi hubungan atau Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Loyalitas Karyawan.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak dapat digunakan sebagai mediasi untuk Loyalitas Karyawan. Dengan demikian Evaluasi Kinerja yang positif dan adanya Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi terhadap Loyalitas Karyawan.

Hal ini tidak sesuai dengan peneliti terdahulu menurut Larasati pada tahun 2018 penelitian di PT. Aseli Dagadu Djokdja, yang mengatakan kepuasan kerja terbukti mempengaruhi loyalitas dengan kepuasan kerja sebagai mediasi

Sedangkan Menurut Siagian (2019: 297) karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya, karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya, ini berarti bahwa seseorang yang puas akan hadir di tempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Dikatakan juga bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Berarti terhadap korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan kuat atau lemahnya keinginan pindah kerja.

Maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian di atas dengan hasil tidak signifikan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi Evaluasi Kinerja terhadap Loyalitas Karyawan. Adanya Evaluasi membuat karyawan menjadi lebih tau titik perbaikan dan titik kesalahan, namun tidak dengan Kepuasan Kerja yang tidak bisa memediasi Loyalitas Karyawan adanya faktor lain yang bisa memediasi yang tidak diteliti oleh penulis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Evaluasi Kinerja yang dirasakan oleh Karyawan Konveksi Adlib.Id memiliki kriteria sangat baik terutama pada indikator, bermanfaat sebagai alat pengembang. Sedangkan Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan memiliki kriteria sangat baik terutama pada indikator Kepuasan Kerja terhadap rekan kerja. Dan Loyalitas Karyawan yang dirasakan oleh karyawan memiliki kriteria baik terutama pada indikator Rasa memiliki terhadap perusahaan.
2. Evaluasi Kinerja berpengaruh signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini berarti bahwa Evaluasi Kinerja menjadi faktor penentu bagi Loyalitas Karyawan.
3. Evaluasi Kinerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti Evaluasi Kinerja bukan faktor penentu bagi Kepuasan Kerja.

4. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh bagi Loyalitas Karyawan. Hal ini berarti Kepuasan Kerja bukan faktor penentu bagi Loyalitas Karyawan Adlib.Id.
5. Evaluasi Kinerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Namun Kepuasan Kerja tidak bisa memediasi hal tersebut. Artinya hal ini ada nya faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yang bisa memediasi hal tersebut selain dari Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening atau variabel mediasi.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis berikan untuk karyawan konveksi Adlib.Id yang berhubungan dengan Evaluasi Kinerja, Loyalitas Karyawan dan Kepuasan Kerja. Diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan variabel Evaluasi Kinerja menunjukkan bahwa pernyataan ketika adanya evaluasi kinerja jadi lebih sungguh lagi dalam bekerja dalam kategori baik, tetapi memiliki skor paling rendah. Disarankan agar ketika setelah evaluasi agar lebih ditingkatkan lagi dalam hal memperbaiki pekerjaannya.
2. Berdasarkan variabel Loyalitas Karyawan menunjukkan bahwa pernyataan saya merasa memiliki terhadap perusahaan dalam kategori baik, tetapi memiliki skor yang paling rendah. Disarankan agar seluruh karyawan lebih ditingkatkan lagi rasa memiliki terhadap perusahaannya.
3. Berdasarkan variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa pernyataan saya merasa canggung ketika ada pengawasan sudah termasuk kategori sangat baik namun masih memiliki skor yang rendah. Disarankan karyawan ketika adanya pengawasan dari pemilik dikurangnya rasa canggungnya biar meminimalisir adanya kesalah pahaman buat kedepannya
4. Variabel Evaluasi kinerja, Loyalitas Karyawan dan Kepuasan Kerja membuat pengaruh yang positif Loyalitas karyawan maka dari itu disarankan untuk perusahaan agar terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas evaluasi kinerja, kepuasan karyawan sehingga loyalitas karyawan akan terus meningkat.
5. Saran bagi peneliti selanjutnya, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran atau tolak ukur yang mendukung penelitian selanjutnya dan lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Agustin, Wanda 2021. *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Loyalitas Kerja Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang*. Undergraduate Thesis Thesis, Uin Raden Fatah Palembang.
- Agus, I. P., Tirtaputra, A., Bagus, I., & Surya, K. 2016. *Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada UPT Kesmas Sukawati II*. 5(4), 2080–2107
- Ahmad Bairizki. 2018. *Manajemen sumberdaya manusia (tinjauan strategi berbasis kompetensi)*. Pustaka Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Dessler, Gary. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faizal Ranuwirna 2021, *Mengenal Penilaian Kinerja Karyawan & Cara Mengukurnya.*, <https://pro-int.co.id/2021/08/19/mengenal-penilaian-kinerja-karyawan-dan-cara-mengukurnya/>
- Ghodang, H. 2020. *Path Analysis (Analisis Jalur) Konsep & Praktik dalam Penelitian*. Medan: PT Penerbit Mitra Grup.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Univeritas Diponegoro
- Gibson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan 2017, *pengaruh locus of control terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi (studi pada karyawan pt pumpindo ekamas pratama)*, *jurnal administrasi bisnis (jab)* Vol. 45 No.1 April 2017| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Kasmir. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Khalimah, Umi 2021. *Pentingnya loyalitas karyawan dalam organisasi (studi pada ud. Aneka*

- plastik kandangan – kediri). Undergraduate Thesis, STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Kirana, K.C. dan Ratnasari, R.T. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan 1. Gosyen Publishing. Yogyakarta
- Kurniawan, Edhy 2022, *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan*, Skripsi Universitas Makassar, https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/30205-Full_Text.pdf, diakses 11 Januari 2023
- Letsoin dan Ratnasari,2020, *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Dimensi Vol.9, No. 1 : 17-34
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2017. *Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soegandhi, Vannecia et al. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap OCB karyawan PT Surya Timur Sakti Jawa Timur*. AGORA Vol. 1 No. 1
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiani & Rosidah. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryo, Yoyo, Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Timotius 2020, *Pengertian Evaluasi Kinerja Dan Tujuannya*, <https://toffeedevelop.com/blog/pengertian-evaluasi-kinerja/> , diakses pada 11 januari 2023
- Wibowo, W. 2014. *Manajemen Kinerja* (Edisi Keenam). Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, Jakarta :Rajawali Pers, 2016 © 2007, Wibowo
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.