

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA PENGEMBANGAN KARIR, TEAM
WORK DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

***THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT PERFORMANCE ASSESSMENT,
TEAM WORK AND FACILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

Yannik Ariyati¹, Nur Azzahra Adelwis², Sri Langgeng Ratnasari³, Widodo
Ismanto⁴, T. Munzir⁵, Ruslan⁶, Alivia Rahmawati⁷, Meli Wulandari⁸, Jamaluddin
Lobang⁹, Suhana¹⁰

Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

Universiti Teknologi Mara, Malaysia

Co-author email: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir, Team Work, dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Giken Precision Indonesia Batam, baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Giken Precision Indonesia Batam yang berjumlah 69 orang, sehingga penelitian ini menggunakan metode sensus. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian ini adalah: penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja; Pengembangan Karir; Team Work; Fasilitas; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of Performance Appraisal, Career Development, Teamwork, and Facilities on Employee Performance at PT. Giken Precision Indonesia Batam, both partially and simultaneously. The study population was all 69 employees of PT. Giken Precision Indonesia Batam, therefore, this study used a census method. The research method was quantitative, using multiple linear regression analysis and hypothesis testing using SPSS version 27. The results of this study indicate that performance appraisal has a positive and significant effect on employee performance, career development has a positive and significant effect on employee performance, teamwork has a positive and significant effect on employee performance, and facilities have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Performance Appraisal; Career Development; Teamwork; Facilities; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mencapainya, faktor sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting, karena SDM yang kompeten mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memperhatikan aspek penilaian kinerja, pengembangan karir, kerja sama tim, serta fasilitas kerja yang memadai bagi karyawan.

PT. Giken Precision Indonesia Batam sebagai perusahaan manufaktur membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi untuk mendukung operasional perusahaan. Namun, masih terdapat beberapa permasalahan, antara lain penilaian kinerja yang belum sepenuhnya objektif, kesempatan pengembangan karir yang terbatas, team work yang belum optimal, serta fasilitas kerja yang masih kurang memadai. Permasalahan ini dapat memengaruhi motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan.

Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang berpengaruh. Penilaian kinerja, misalnya, berperan sebagai alat evaluasi dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Penilaian yang adil dan objektif dapat mendorong semangat kerja serta meningkatkan produktivitas (Yuniarti et al., 2021). Pengembangan karir juga sangat penting, karena karyawan yang memiliki kesempatan untuk berkembang akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan (Sugito & Yayat, 2023).

Selain itu, kerja sama tim (team work) menjadi elemen penting dalam organisasi. Dengan adanya team work yang baik, koordinasi dan komunikasi antar karyawan dapat berjalan lancar, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif (Muaziz & Parashakti, 2024). Fasilitas kerja pun tidak kalah penting. Fasilitas yang memadai akan membantu kelancaran aktivitas karyawan, meningkatkan kenyamanan, serta mendukung produktivitas (Sidik & Aziz, 2022).

Kinerja karyawan yang optimal berperan langsung terhadap keberhasilan perusahaan, karena karyawan yang termotivasi dan produktif dapat menyelesaikan tugas lebih baik, meningkatkan kualitas kerja, serta mendorong inovasi untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja, pengembangan karir, team work, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan PT. Giken Precision Indonesia Batam.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif pendekatan asosiatif, dengan objek studi ini karyawan PT. Giken Precision Indonesia Batam, populasi berjumlah 69 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel dengan metode sensus karena populasi relatif kecil. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner skala Likert. Analisis data dengan regresi linear berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Tabel 1 Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.657	1.933		2.858	.394
1 X1	.050	.075	.040	2.675	.002
X2	.155	.044	.212	3.528	.002
X3	.485	.048	.590	4.996	.001
X4	.272	.060	.261	4.513	.004

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji t dapat dijelaskan bahwa variabel terkait seperti berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama pada variabel Penilaian Kinerja (X1) didapat, nilai t hitung $2.675 > t$ tabel 1.669 dan nilai sig $0.002 < 0.05$, yang berarti Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_a diterima.
2. Pengujian hipotesis kedua pada variabel Pengembangan Karir (X2) didapat, nilai t hitung $3.528 > t$ tabel 1.669 dan nilai sig $0.002 < 0.05$, yang berarti Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_a diterima.
3. Pengujian hipotesis ketiga pada variabel Team Work (X3) didapat, nilai t hitung $4.996 > t$ tabel 1.669 dan nilai sig $0.001 < 0.05$, yang berarti Team Work berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_a diterima.
4. Pengujian hipotesis keempat pada variabel Fasilitas (X4) didapat, nilai t hitung $4.513 > t$ tabel 1.669 dan nilai sig $0.004 < 0.05$, yang berarti Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_a diterima.

Tabel 2 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532,96	4	133,2	89,11	.002 ^b
	Residual	72,197	64	1,128		
	Total	605,16	68			

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pada Tabel 2 uji F didapat, nilai F hitung 89.112 dan F tabel 2.512. Karena F hitung $> F$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berbentuk linear. Nilai sig sebesar $0.02 < 0.05$ juga didapat, variabel independen yang terdiri dari Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir, Team Work, dan Fasilitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. Giken Precision Indonesia Batam.

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error Estimate
1	.934 ^a	.881	.765	1.543

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel koefisien determinasi didapat, nilai Adjusted R² sebesar 0.765 atau 76,5%. Hal ini berarti variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir, Team Work, dan Fasilitas) sebesar 76,5%, sedangkan sisanya 23,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Penilaian Kinerja pada Kinerja Karyawan PT. Giken Precision Indonesia

Temuan didapat, nilai t hitung 2.675 > 1.669, nilai sig 0.002 < 0.05, Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, “Penilaian Kinerja berdampak signifikan positif pada Kinerja Karyawan”. Berarti makin baik penilaian kinerja diterapkan, meningkat pula kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir pada Kinerja Karyawan PT. Giken Precision Indonesia

Temuan didapat, nilai t hitung 3.528 > 1.669, nilai sig 0.002 < 0.05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, “Pengembangan Karir berdampak signifikan positif pada Kinerja Karyawan”. Dengan adanya peluang karir yang jelas, karyawan menjadi lebih termotivasi dan loyal dalam bekerja.

Pengaruh Team Work pada Kinerja Karyawan PT. Giken Precision Indonesia

Temuan didapat, nilai t hitung 4.996 > 1.669, nilai sig 0.001 < 0.05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, “Team Work berdampak signifikan positif pada Kinerja Karyawan”. Semakin baik kerja sama tim, semakin efektif pula pencapaian target kerja perusahaan.

Pengaruh Pengembangan Karir pada Kinerja Karyawan PT. Giken Precision Indonesia

Temuan didapat, nilai t hitung 4.513 > 1.669 dengan nilai sig 0.004 < 0.05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa “Fasilitas berdampak signifikan positif pada Kinerja Karyawan”. Fasilitas kerja yang memadai dapat menunjang kenyamanan, efektivitas, dan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir, Team Work, dan Fasilitas pada kinerja karyawan PT. Giken Precision Indonesia

Hasil uji F didapat, nilai F hitung 89.112 > 2.512, nilai sig 0.02 < 0.05, Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, “Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir, Team Work, dan Fasilitas secara simultan berdampak positif signifikan pada Kinerja Karyawan”.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teori yang sudah ada, maka ditarik kesimpulan:

1. Penilaian Kinerja berdampak signifikan juga positif pada kinerja karyawan pada PT. Giken Precision Indonesia.
2. Pengembangan Karir berdampak signifikan juga positif pada kinerja karyawan

- pada PT. Giken Precision Indonesia.
3. *Team Work* berdampak signifikan juga positif pada kinerja karyawan pada PT. Giken Precision Indonesia.
 4. Fasilitas berdampak signifikan juga positif pada kinerja karyawan pada PT. Giken Precision Indonesia.
 5. Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir, *Team Work*, Fasilitas berdampak signifikan juga positif pada kinerja karyawan PT. Giken Precision Indonesia.

REFERENSI

- Febryani, D., Ratnasari, S. L., Ariyati, Y., Riyandi, R., Tarigan, P. P., Yudianto, P., ... & Salman, N. F. B. (2025). Pengaruh Efektivitas Kerja, Loyalitas, Semangat Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Dimensi*, 14(1), 88-98.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.
- Muaziz, M., & Parashakti, R. (2024). Team Work dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 88–96.
- Nasrul, H. W., Irawati, D., & Ratnasari, S. L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 555-568.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Purwaningrum, A. H., Ratnasari, S. L., Ariyati, Y., Barus, L. K., Manan, A., Yudianto, P., ... & Salman, N. F. B. (2025). Pengaruh Hubungan Kerja, Team Work, Keterampilan Digital Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudra Jaya Mandiri. *Jurnal Dimensi*, 14(2), 639-651.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.

- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Prasetyo, E. J., & Hakim, L. (2020). The effect of organizational commitment, organizational culture, work environment, and leadership style on job satisfaction. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1, Novembe), 57-62.
- Ruby, A., & Prahiawan, W. (2024). Fasilitas Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 45–54.
- Sidik, A., & Aziz, M. (2022). Fasilitas Kerja dan Motivasi Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(3), 120–130.
- Setyaningrum, R. P., Ratnasari, S. L., Soelistya, D., Purwati, T., Desembrianita, E., & Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2348718.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibiria*, 8(2), 104-110.
- Sugito, & Yayat, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 33–41.
- Syahputri, M. D., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Sutjahjo, G., Nasrul, H. W., Munzir, T., ... & Winarso, W. (2025). Pengaruh Kurikulum, Profesionalisme Guru, Peran Komite Sekolah Dan Peran Orang Tua Terhadap Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*, 5(1), 39-49.
- Tarwiyani, T., Ratnasari, S. L., Sari, M., Yanti, F., Hutagaol, N. M., Argadinata, M. P., & Ruslan, R. (2025). The Concept of Education in Malay Society from a Philosophical Perspective. *Jurnal Eduscience*, 12(2), 342-355.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., & Susanto, A. (2025). Ekplorasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self-Efikasi, Self-Regulasi, Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah Kabupaten Karimun. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 6(1), 103-109.
- Yuniarti, S., Prasetyo, D., & Hidayat, A. (2021). Penilaian Kinerja Karyawan sebagai Faktor Peningkat Produktivitas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 77–85.