

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN PENGEMBANGAN
KARYAWAN TERHADAP *TURN OVER* KARYAWAN
DI PT. SURYA ENERGI INDOTAMA**

ABSTRAK

Turn over merupakan capaian kerja dari seseorang yang berakhir dengan *resign* atau pengunduran diri (keluar). bisa dilihat dari sumber daya manusia melalui evaluasi kerja yang mana dari *turn over* tersebut ada penilaian kinerja baik perusahaan ke karyawan dan karyawan ke perusahaan. Adapun penelitian ini yaitu bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh dari penilaian kinerja dan pengembangan karyawan terhadap *turn over* karyawan PT Surya Energi Indotama kota bandung . penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi yang di uji adalah karyawan PT Surya Energi Indotama berjumlah 100 Orang, populasi tersebut terbilang cukup sehingga peneliti menggunakan Teknik sampling jenuh atau menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Hasil yang didapat dari penelitian ini setelah dilakukan uji dan analisis menggunakan SPSS statistic ver 25 adalah variabel penilaian kinerja menghasilkan t hitung $-1,119 < t$ tabel $1,985$ yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak terlalu pengaruh signifikan antara penilain kinerja terhadap *turn over* karyawan. Variabel pengembangan karyawan menghasilkan t hitung $13,778 > 1,985$ yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, atau terdapat pengaruh antara pengembangan karyawan terhadap *turn over* karyawan.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Pengembangan Karyawan, Turn Over Karyawan

**THE IMPACT OF PERFORMANCE APPRAISAL AND EMPLOYEE DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE TURNOVER AT PT. SURYA ENERGI INDOTAMA**

ABSTRACT

Turnover is the result of one's work ending with resignation or voluntary departure. This phenomenon can be observed in human resources through job evaluations, where turnover occurs in both the company's assessment of employees and the employees' assessment of the company. This research aims to determine the impact of performance appraisal and employee development on employee turnover at PT. Surya Energi Indotama in Bandung. This study employs descriptive and verification research methods. The population tested consists of 100 employees at PT. Surya Energi Indotama, which is considered sufficient for the research. Thus, the researcher used a saturation sampling technique, encompassing the entire population as the research sample.

The results of this research, after testing and analysis using SPSS Statistics version 25, indicate that the performance appraisal variable yields a t-score of $-1.119 < t\text{-table } 1.985$, which means that H_0 (null hypothesis) is accepted, and H_1 (alternative hypothesis) is rejected. Consequently, performance appraisal does not significantly influence employee turnover. On the other hand, the employee development variable produces a t-score of $13.778 > 1.985$, indicating that H_0 is rejected, and H_2 (alternative hypothesis) is accepted. This signifies that there is an influence of employee development on employee turnover.

Keywords: *Performance Appraisal, Employee Development, Employee Turnover*