EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

Pengaruh Employee Wellness Program Dan Performance Appraisal Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mega Auto Finance Cabang Pringsewu

Dimas Alvin Edhi Hidayat[1], Hendri Dunan[2]
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar lampung
E-mail: dimas.21011090@student.ubl.ac.id[1], hendri.dunan@ubl.ac.id[2]

Article History:
Received: 16 Januari 2025
Revised: 01 Maret 2025
Accepted: 09 Maret 2025

Keywords: *Employee Wellness Program, Performance Appraisal, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Employee Wellness Program dan Performance Apprasial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance Cabang Pringsewu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel berjumlah 35 responden, . Penelitian ini adalah penelitian populasi, apabila jumlah sampel kurang dari 100, sebaiknya seluruh subjek dimasukkan, sehingga penelitian adalah penelitian populasi. Teknik Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi, data diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS 23. Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini bahwa Employee Wellness Program tidak berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan, Performance Apprasial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu terdapat pengaruh antara Employee Wellness Program (X_1) Performance Appraisal (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).*

PENDAHULUAN

Menurut (Fonna, 2019) Pada era perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi digital yang berlangsung dengan sangat pesat, banyak perusahaan saat ini dihadapkan pada serangkaian tantangan yang semakin kompleks dalam mengelola sumber daya manusia. Globalisasi telah menciptakan pasar yang lebih terintegrasi, memudahkan perusahaan beroperasi di berbagai negara dengan lebih mudah, tetapi juga meningkatkan persaingan yang lebih ketat dari seluruh dunia. Sementara itu, kemajuan teknologi digital termasuk otomatisasi, kecerdasan buatan, dan platform digital telah mengubah cara kerja dan interaksi di dalam organisasi. Perubahan ini tidak hanya mempengaruhi cara perusahaan menjalankan operasional sehari-hari, tetapi juga menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan kebutuhan dan harapan karyawan yang terus berkembang. Para karyawan kini mencari lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental mereka, di mana mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia harus mampu mengimplementasikan

strategi yang efektif dalam mengelola kinerja, sekaligus responsif terhadap perubahan lingkungan yang dinamis (Nurcahyo, 2024).

Namun, banyak perusahaan yang belum dapat memenuhi harapan ini secara optimal. Program kesejahteraan karyawan (*Employee Wellness Program*) sering kali tidak terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja (*Performance Appraisal*), yang mengakibatkan potensi sinergi antara keduanya tidak dapat dimaksimalkan. Hal ini dapat menghambat dampak positif terhadap kinerja karyawan dan menciptakan perbedaan pandangan mengenai efektivitas kedua program tersebut. Ketidakpuasan ini berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan. Di sisi lain, kurangnya penelitian mendalam mengenai hubungan antara *Employee Wellness Program* dan *Performance Appraisal* dalam konteks kinerja karyawan membuat perusahaan kesulitan dalam merumuskan strategi yang efektif (Budiana, 2019) . Tanpa pemahaman yang jelas mengenai interaksi antara kedua elemen ini, perusahaan berisiko tidak dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan kinerja secara bersamaan (Winata, 2022).

Menurut (Widodo, 2022) Setiap karyawan tentu ingin mendapatkan kompensasi yang sesuai. Imbalan kerja adalah kompensasi selain upah atau gaji (kompensasi langsung) atau suatu bentuk pembayaran langsung (disebut juga kompensasi tidak langsung atau bonus) yang diberikan kepada karyawan; atau keanggotaan organisasi sebagai bagian dari organisasi dan keberadaannya sebagai individu utuh yang membantu memenuhi kebutuhan pegawai di luar gaji. Tunjangan kerja yang ditawarkan sangat berarti dan membantu memenuhi kebutuhan fisik dan psikis karyawan dan keluarganya. Tunjangan kesejahteraan mengacu pada kompensasi tambahan yang adil dan pantas (berwujud dan tidak berwujud) untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya guna mempertahankan dan meningkatkan kondisi mental dan fisik serta meningkatkan prestasi kerjanya (Artaya, 2022).

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan pendekatan yang menyeluruh, mencakup program kesejahteraan yang efektif dan sistem penilaian yang adil. Program kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan, menciptakan suasana kerja yang positif, dan mendorong loyalitas. Sementara itu, penilaian kinerja yang transparan dan adil dapat meningkatkan motivasi, membantu karyawan mencapai potensi terbaik mereka (Damaihati, 2024) . Penelitian ditujakn untuk mengetahui pengaruh *Employee Wellness Program* dan *Performance Appraisal* terhadap kinerja karyawan. Dengan pemahaman mendalam mengenai pengaruh kedua aspek tersebut, perusahaan memiliki kesempatan untuk merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, responsif terhadap kebutuhan karyawan, serta mendorong peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja di lingkungan kerja perusahaan. Temuan yang diperoleh diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan yang lebih relevan dan adaptif di era perubahan yang cepat ini.

Berdasarkan penjelasan diatas maka permasalahan dalam PT. Mega Auto Finance Cabang Pringsewu belum menyatukan antara *Employee Wellness Program* dengan *Performance Appraisal*, sehingga dampak positif dari keduanya terhadap kinerja karyawan tidak dapat dimaksimalkan, adanya perbedaan pandangan di kalangan karyawan mengenai efektivitas program kesejahteraan dan sistem penilaian kinerja, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, kurangnya penelitian yang mendalam mengenai hubungan antara *Employee Wellness Program* dan *Performance Appraisal* dalam konteks kinerja karyawan, sehingga perusahaan kesulitan dalam merumuskan strategi yang efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Employee Wellness Program

Menurut Milkovich, George T., & Newman, Jerry M dalam (Kusuma, 2022) Program keseahteraan karyawan adalah jenis kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan ke seluruh karyawan, yang penyalurannya tidak melihat kinerja yang telah dilakukan. Menurut Armstrong, Michael (2014) dalam (Viantina, 2022) Program keseahteraan karyawan adalah kompensasi tambahan (terlihat atau tidak terlihak) akan diberikan berdasarkan perilaku karyawan, tujuannya untuk menjaga dan meningkatkan kondisi mental dan fisik pegawai serta meningkatkan produktivitas kerja. Program Keseahteraan karyawan merupakan kompensasi atau imbalan tidak langsung selain gaji atau upah yang diberikan kepada seorang karyawan, dan pemberiannya didasarkan pada kebutuhan non-gaji karyawan tersebut, bukan berdasarkan kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut (Hartini, 2022).

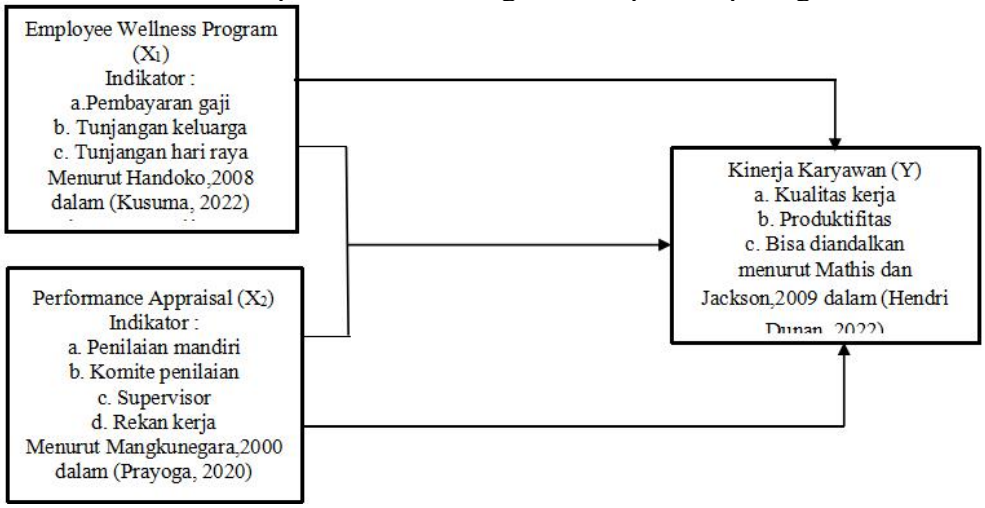
Performance Appraisal

Menurut Aguinis, Herman (2009) dalam (Fitriani, 2020) Penilaian kinerja (performance appraisal) sebagai alat untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. Standar yang secara jelas mendefinisikan apa yang harus diketahui dan dilakukan karyawan di tempat kerja sangat penting dalam penilaian kinerja. Berdasarkan buku A Theory of Goal Setting & Task Performance dalam (Filihyaty, 2019) Dampak dari penilaian kinerja adalah karyawan memahami kriteria apa yang digunakan untuk kinerja mereka, dan manajer memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut menggantinya dengan kinerja yang baik agar bisa tetap bertugas. Penilaian kinerja melibatkan evaluasi seberapa baik seorang karyawan melakukan suatu pekerjaan dibandingkan dengan serangkaian kriteria dan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan tersebut (Prayoga, 2020).

Kinerja Karyawan

Berdasarkan buku A Theory of Goal Setting & Task Performance dalam (Hendri Dunan, 2022) Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai seorang pegawai dalam bekerja dalam jangka waktu tertentu, yang menunjukkan bahwa pegawai tersebut berkinerja baik dan dapat berkontribusi dalam mencapai target perusahaan. tingkat kinerja yang dilakukan akan menentukan pencapaian suatu organisasi.Sumber daya manusia dan organisasi menjadi penggerak penting suatu organisasi dan aktivitas manusia dalam berbagai kebutuhan dan momen manusia. Menurut Robbins (2003) dalam (Hendri Dunan, 2023) Kinerja pegawai berarti hasil kerja yang dapat dicapai dan dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang mampu melakukannya, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, keterampilan.

Dari penjelasan diatas maka dapat diambil kerangka konseptual seperti gambar dibawah ini :



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Employee Wellness Program berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Performance Appraisal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Employee Wellness Program dan Performance Appraisal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuntitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang melibatkan pengumpulan data dalam bentuk angka, pengolahan data menggunakan statistik, dan penyajian hasil dalam bentuk angka atau tabel. Pendekatan asosiatif digunakan untuk menentukan pengaruh antar variabel. Penelitian dilakukan untuk melihat bagaimana Employee Wellness Program dan Performance Appraisal terhadap kinerja PT. Mega Auto Finance Cabang Pringsewu.

Populasi Dan Sampel

Penelitian dilakukan pada PT. Mega Auto Finance Cabang Pringsewu yang akan membahas tentang Program kesejahteraan karyawan (Employee Wellness Program) sering kali tidak terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja (Performance Appraisal)Terhadap Kinerja Karyawan Pada pada PT. Mega Auto Finance Cabang Pringsewu. Data primer merupakan data yang bersumber dari peneliti melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Data sekunder bersumber dari artikel-artikel dan pada PT. Mega Auto Finance Cabang Pringsewu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Mega Auto Finance Cabang Pringsewu sebanyak 35. Penelitian ini adalah penelitian populasi, apabila jumlah sampel kurang dari 100, sebaiknya seluruh subjek dimasukkan, sehingga penelitian adalah penelitian populasi.

Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Pendapat responden mengenai program kesejahteraan karyawan dan penilaian kinerja dinilai pada skala mulai dari 1, yang berarti "sangat tidak setuju" (STS), hingga 5, yang berarti "sangat setuju" (SS). Pengujian kualitas data dilakukan dengan menggunakan uji validitas. Kriteria yang berlaku adalah: Jika nilai r hitung > r tabel, maka elemen atau variabel tersebut valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung < r tabel, maka data residual tidak terdistribusi normal, Selanjutnya uji reliabilitas yang digunakan

dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach alpha. Menurut Sekaran, reliabilitas di bawah 0,6 adalah buruk, 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Pengujian hipotesis klasik merupakan syarat pengujian statistik yang harus terpenuhi dahulu dalam analisis regresi berganda atau data kuadrat terkecil biasa. Pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z dengan kriteria keputusan. Artinya, jika nilai signifikansi > 0,05, data residual terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,5, tidak ada multikolinearitas. Hal yang sebaliknya berlaku apabila nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai toleransi kurang dari 10. Jika 0,1 terjadi multikolinearitas. Untuk menentukan apakah suatu model regresi bersifat heteroskedastis digunakan kriteria sebagai berikut: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, begitu pula jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 mempunyai masalah heteroskedastisitas. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$
Dimana:
Y: Kinerja
a: Nilai Konstanta
b_1: Koefisien regresi dengan variabel X_1
b_2: Koefisien regresi dengan variabel X_2
X_1: Employee Wellness Program
X_2: Performance Appraisal
e: *error term*
Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-t. h.Subtes yang menguji secara parsial pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat kevalidan suatu kuesioner yang diteliti. Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan 35 sampel dapat dilihat bahwa item pertanyaan Employee Wellness Program (X_1) Performance Appraisal (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai R hitung > R tabel. Maka semua variabel dinyatakan valid.

B. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dinyatakan reabel jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 (>0,60). Berdasarkan hasil cronbach alpha memiliki hasil variabel Employee Wellness Program 0,968, variabel Performance Appraisal 0,994 dan variabel Kinerja Karyawan 0,985. Berdasarkan nilai Cronbachs alpha lebih besar dari 0,60 maka seluruh variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Digunakan agar dapat melihat pengaruh antara variabel dependen (bebas) terhadap variabel independent (terikat) dapat diukur melalui analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini model regresi linier berganda yang digunakan adalah Employee Wellness Program (X_1)

Performance Appraisal (X_2) sebagai variabel dependent, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel independent. Berikut adalah hasil olahan data.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.992	1.963		1.015	.318		
	X1	.024	.073	.020	.327	.745	.417	2.400
	X2	.920	.058	.960	15.919	.000	.417	2.400

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *output* SPSS (2023)

Dalam persamaan regresi linier berganda menghasilkan persamaan berikut : Y = 1.992 + 0,024 (X_1) + 0,920 (X_2) dari hasil persamaan regresi berikut diketahui bahwa ; nilai konstanta 1.992 dikatakan bila nilai variabel independent di anggap konstan maka Kinerja pegawai dapat meningkat. X_1 sebesar 0,024 memiliki hubungan positif yang menunjukan apabila Employee Wellness Program mengalami peningkatan maka diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebanyak 0,024 dengan asumsi variabel lainnya dikatakan konstan. X_2 sebesar 0,920 memiliki hubungan positif yang menunjukan apabila Performance Appraisal mengalami peningkatan maka diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebanyak 0,920 dengan asumsi variabel lainnya dikatakan konstan.

Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk meleihat pengaruh antar masing-masing variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y. Uji T digunakan dengan membandingkan T tabel terhadap penelitian dengan dr = n-k-1 sehingga mendapatkan nilai T tabel = 2.036 dan tingkat signifikasi a=0,05. Berikut merupakan uji t:

Tabel 2. Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.992	1.963		1.015	.318		
	X1	.024	.073	.020	.327	.745	.417	2.400
	X2	.920	.058	.960	15.919	.000	.417	2.400

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *output* SPSS (2023)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan :

1. Dari hasil uji T Employee Wellness Program (X_1) dijelaskan bahwa T hitung < T tabel (0.327 < 2,036) yang memiliki indikasi H1 ditolak. Dengan memiliki nilai sign 0,745 < 0,05 yang menjelaskan bahwa secara parsial Employee Wellness Program tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Dari hasil uji T Performance Appraisal (X_2) dijelaskan bahwa T hitung > T tabel (15,919 > 2,036) yang memiliki indikasi H2 diterima. Dengan memiliki nilai sign 0,00 < 0,05 yang menjelaskan bahwa secara parsial Performance Appraisal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat variabel independent secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variable dependent.

Tabel 3. Uji Simulutan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4648.548	2	2324.274	313.833	.000[b]
	Residual	236.994	32	7.406		
	Total	4885.543	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : *output* SPSS (2023)

Berdasalkan hasil nilai sign dibawah 0,05 dan nilai F hitung > F tabel (313.833 > 3.29) yang menandakan terdapat hubungan antara Employee Wellness Program (X_1) Performance Appraisal (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). dapat dikatakan bahwa x diterima.

C. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan suatu model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Hal ini dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975[a]	.951	.948	2.72141

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : *output* SPSS (2023)

Dari hasil diatas diketahui nilai R2 (R Square) adalah 0.951. Dari nilai tersebut dapat kontribusi variabel independen sebesar 0.951 atau 95.1%. Dapat diartikan variabel Kinerja di pengaruhi oleh variabel Employee Wellness Program (X_1) Performance Appraisal (X_2) sebesar 95.1% sedangkan 4.9% sisanya dijelaskan dalam variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Employee Wellness Program (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian ini, variabel Employee Wellness Program (X_1) menunjukkan nilai T hitung yang lebih kecil dari T tabel (0,327 < 2,036), yang mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H1) ditolak. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,745 lebih besar dari 0,05, yang

berarti secara parsial, Program Kesejahteraan Karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi Program Kesejahteraan Karyawan di PT. Meiga Auto Finance Cabang Pringsewu masih belum berjalan dengan baik.
Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Pratiwi, 2021), yang menyatakan bahwa program kesejahteraan karyawan tidak memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Rosanti, 2023) juga menunjukkan bahwa program kesejahteraan karyawan tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa program tersebut belum dapat meningkatkan kinerja di beberapa perusahaan.

Pengaruh Performance Appraisal (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, variabel Performance Appraisal (X_2) menunjukkan nilai T hitung yang lebih besar dari T tabel (15,919 > 2,036), yang mengindikasikan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Nilai signifikansi yang ditemukan sebesar 0,00, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa Penilaian Kinerja efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Meiga Auto Finance Cabang Pringsewu.
Hasil ini didukung oleh penelitian (Baroroh, 2023), yang menyatakan bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Arifudin, 2020) juga menunjukkan hal yang serupa, bahwa Penilaian Kinerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan Penilaian Kinerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Employee Wellness Program (X_1) dan Performance Appraisal (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk kedua variabel, Program Kesejahteraan Karyawan (X_1) dan Penilaian Kinerja (X_2), berada di bawah 0,05, serta nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel (313,833 > 3,29), yang menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini menandakan bahwa kombinasi antara kedua variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.
Penelitian ini didukung oleh temuan sebelumnya oleh (Kristiani, 2022), yang menyatakan bahwa Program Kesejahteraan Karyawan dan Penilaian Kinerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Marlinda, 2021) juga mengungkapkan bahwa sistem penilaian kinerja dan program kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa penggabungan kedua variabel ini dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah diteliti dapat disimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:
1. Penggunaan variabel Employee Wellness Program (X_1) tidak memberikan pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya program kesejahteraan karyawan yang selama ini sudah berjalan, belum memberikan dampak terhadap kinerja karywan.
2. Penggunaan variabel Performance Appraisal (X_2) memberikan hasil yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya dengan penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan memberikan dampak yang baik terhadap Kinerja Pegawai lebih dapat bekerja secara efisien dan memberikan yang terbaik terhadap pekerjaannya.

3. Penggunaan variabel Employee Wellness Program (X_1) dan Performance Appraisal (X_2) Secara keseluruhan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti bahwa penerapan kedua variabel secara efektif dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki saran untuk PT. Mega Auto Finance Cabang Pringsewu agar dapat meningkatkan kinerja Karyawan dengan lebih memperhatikan program kesejahteraan karyawan (Employee Wellness Program) agar dapat lebih berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti yang telah dilakukan variabel Performance Appraisal.

DAFTAR PUSTAKA

Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 71-80.

Artaya, I. P., Lestari, S. E., & Ani Wulandari SS, M. M. (2022). *Penerapan Kompensasi Dalam Industri Padat Karya Indonesia*. Narotama University Press.

Baroroh, I., Oktaviya, A. S., Rahmadani, F. E. N., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan. *Journal of Student Research*, *1*(2), 461-478.

BUDIANA, I. M. (2019). *EMPLOYEE ENGAGEMENT: IMPLIKASI PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS PADA PT. ACI)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).

Damaihati, S., & Prahiawan, W. (2024). Peran Penilaian Kerja dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *6*(2), 120-129.

Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, *7*(2), 530-537.

Filihyaty, E. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Di Pasar Kliwon Kudus* (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).

Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *4*(2), 244-264.

Fonna, N. (2019). *Pengembangan revolusi industri 4.0 dalam berbagai bidang*. Guepedia.

Nirawati, L. (2024). Strategic Human Resource Management in the Context of Globalization:"A Review of Literature". *Jurnal Bisnis Indonesia*, *16*(01).

Nurcahyo, R. A. (2024). *Peningkatan Efektivitas Pemasaran Melalui Strategi Positioning yang Tepat dalam Perusahaan PT Waysata Indonesia Bahagia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, *11*(10).

Hariani, M., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, *1*(1), 30-36.

Kristiani, A., Putriana, L., & Salim, F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Mms Group Indonesia. *Jurnal Cafetaria*, *3*(2), 38-50.

Kusuma, G., & Ina Ratnamiasih, S. E. (2022). *TINJAUAN PROGRAM KESEJAHTERAAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT RAFI KAMAJAYA ABADI DI KABUPATEN MELAWI KALIMANTAN BARAT* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).

Parinussa, K. R., & Dunan, H. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan saat pandemi covid 19 (studi pada telkomsel bandar lampung). *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, *1*(4), 315-326.

Pratiwi, A. R., & Firgiyani, F. (2021). Pengaruh motivasi dan kesejahteraan terhadap semangat kerja dan implikasinya terhadap kinerja. *Perwira Journal of Economics & Business*, *1*(1), 61-71.

Prayoga, A., & Nursari, S. R. C. (2020). Evaluasi Kinerja Kepolisian Berdasarkan Kriteria Pengguna Menggunakan Metode Smart. *Journal of Informatics and Advanced Computing (JIAC)*, *1*(1), 1-8.

Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *2*(2), 152-168.

Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, *11*(1), 52-65.

Viantina, D. A. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Bukit Baros Cempaka Sukabumi)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1-14.

Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.