



## Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Balo'ta Di Cabang Rantepao

Adriana Mendo Rasinan<sup>1</sup>, Mira La'bi Bandhaso<sup>2</sup>, Kordiana Sambara<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus

<sup>1</sup>[adrianamendorasinan@gmail.com](mailto:adrianamendorasinan@gmail.com), <sup>2</sup>[mirabandhaso115@gmail.com](mailto:mirabandhaso115@gmail.com), <sup>3</sup>[ksambara86@gmail.com](mailto:ksambara86@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Balo'Ta Cabang Rantepao. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi karyawan yang berjumlah 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan meliputi Korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui hubungan antara variabel penilaian kinerja dan kepuasan karyawan, Koefisien Determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi penilaian kinerja terhadap kepuasan karyawan, serta Uji t untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,372 menunjukkan adanya hubungan positif dengan kategori rendah antara penilaian kinerja dan kepuasan karyawan. Koefisien determinasi sebesar 13,8% mengindikasikan bahwa penilaian kinerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan karyawan, sedangkan 86,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, serta peluang promosi. Hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,470 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,010, sehingga hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja di KSP Balo'Ta telah berjalan cukup baik dan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, meskipun masih diperlukan perbaikan pada aspek umpan balik, transparansi, dan konsistensi penilaian.

**Kata kunci:** Penilaian Kinerja, Kepuasan Karyawan, KSP Balo'Ta.

### 1. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan faktor krusial dalam keberhasilan sebuah organisasi karena memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas, loyalitas, dan stabilitas karyawan. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, bertanggung jawab, serta berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, hal ini dapat menimbulkan perilaku negatif seperti menurunnya motivasi, meningkatnya absensi, dan tingginya tingkat perputaran karyawan. Menurut Wijaya et al. (2023), kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, sistem penghargaan, dan karakteristik pekerjaan itu sendiri. Selain itu, survei yang dilakukan oleh PWC Indonesia (2023) menunjukkan bahwa sekitar 75% karyawan merasa puas dengan pekerjaannya ketika organisasi memberikan kejelasan peran serta peluang pengembangan diri. Hal ini menunjukkan bahwa faktor manajerial dan sistem penilaian internal memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang.

KSP Balo'ta, sebagai salah satu koperasi simpan-pinjam yang telah lama beroperasi di Sulawesi Selatan, menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia seiring dengan bertambahnya jumlah anggota, unit layanan, serta kompleksitas operasional. Untuk menjaga kinerja dan kualitas layanan, dibutuhkan sistem perencanaan dan penilaian kinerja yang efektif, transparan, serta berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Namun, permasalahan yang sering muncul di organisasi koperasi seperti KSP Balo'ta adalah kurangnya kejelasan dalam pembagian tugas, sistem evaluasi yang belum terstandar, serta minimnya tindak lanjut terhadap hasil penilaian kinerja. Situasi tersebut berpotensi menurunkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh sebab itu, penting untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem penilaian kinerja

terhadap kepuasan kerja karyawan di KSP Balo'ta, yang nantinya dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terstruktur untuk menilai dan mengevaluasi capaian kerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain berperan sebagai alat pengendali terhadap kinerja karyawan, penilaian ini juga menjadi dasar bagi berbagai keputusan penting, seperti promosi, mutasi, pemberian bonus atau penghargaan, serta perencanaan program pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian, penerapan penilaian kinerja yang tepat harus dilakukan secara objektif, transparan, adil, serta komunikatif agar mampu mencerminkan kemampuan dan kontribusi karyawan secara akurat. Namun, dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang menghadapi tantangan terkait implementasi penilaian kinerja. Karyawan sering kali menganggap penilaian kinerja dilakukan secara subjektif, tidak memiliki indikator yang jelas, atau tidak memberikan kesempatan bagi mereka untuk menerima umpan balik yang membangun. Selain itu, sebagian perusahaan masih menggunakan metode penilaian tradisional tanpa pembaruan sistem yang menyesuaikan kebutuhan dan dinamika organisasi. Situasi tersebut berpotensi menurunkan keyakinan karyawan terhadap proses penilaian, yang pada gilirannya akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka secara langsung.

Secara mendasar penilaian kinerja memiliki tujuan untuk menilai sejauh mana karyawan mencapai target dan prestasi kerja mereka, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan, serta menjadi dasar dalam pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, maupun perbaikan kinerja akan tetapi, keberhasilan penilaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh hasil administratifnya, melainkan juga oleh persepsi karyawan terhadap proses pelaksanaannya. Karyawan yang merasa proses penilaian dilakukan secara adil, jelas, dan komunikatif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Sistem penilaian kinerja di KSP Balo'Ta bertujuan untuk mengukur tingkat pencapaian kerja karyawan serta memastikan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai dengan visi, misi, dan nilai koperasi. Penilaian kinerja juga digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial seperti pemberian penghargaan, pembinaan, dan pengembangan sumber daya manusia.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Balo'ta merupakan salah satu lembaga keuangan mikro yang berperan penting dalam memberikan layanan simpan pinjam kepada masyarakat. Sebagai organisasi koperasi yang berorientasi pada pelayanan anggota, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menjaga kepercayaan anggota serta meningkatkan keberlanjutan usaha. Untuk memastikan kinerja tersebut berjalan optimal, diperlukan sistem penilaian kinerja yang terstruktur, objektif, dan transparan.

Di tengah meningkatnya kompleksitas operasional dan jumlah anggota, KSP Balo'Ta menghadapi tantangan dalam mengelola kepuasan kerja karyawan. Meskipun kepuasan kerja terbukti berperan besar dalam meningkatkan kinerja, loyalitas, dan semangat kerja, kondisi di lapangan menunjukkan masih lemahnya sistem penilaian kinerja, ketidakjelasan pembagian tugas, serta kurangnya tindak lanjut dari hasil evaluasi. Hal ini menciptakan ketidakpuasan yang bisa berdampak negatif pada produktivitas dan stabilitas tenaga kerja.

Pada KSP Balo'Ta, penilaian kinerja merupakan kegiatan rutin yang dilakukan untuk mengevaluasi pencapaian setiap karyawan namun, berdasarkan kondisi di lapangan, terlihat beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa proses penilaian kinerja belum berjalan optimal dan berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

Dengan demikian kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor fisik dan sosial di tempat kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi merancang dan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja secara adil, transparan, dan komunikatif. Hal ini menjadi semakin relevan bagi KSP Balo'ta yang sedang menghadapi tantangan peningkatan jumlah anggota dan kompleksitas operasional, sementara di sisi lain masih ditemukan kelemahan dalam kejelasan pembagian tugas, standar evaluasi, dan tindak lanjut hasil penilaian kinerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara pentingnya penilaian kinerja yang efektif dan realitas pelaksanaannya di lapangan, sehingga penulis merasa perlu meneliti lebih jauh sebagai dasar penyusunan rekomendasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat bagi koperasi."

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo'ta di Cabang Rantepao."** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana efektivitas penilaian kinerja berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, serta mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki dalam sistem penilaian kinerja di KSP Balo'ta. Selain itu, temuan penelitian ini

diharapkan dapat menjadi acuan bagi perumusan kebijakan penilaian kinerja yang lebih profesional, transparan, dan fokus pada pengembangan karyawan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan.

## 2. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam kajian ini disusun untuk lebih mengetahui bagaimana penilaian kinerja terhadap kepuasan karyawan yang mencakup seluruh kemampuan yang dimiliki individu, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks lembaga atau badan usaha, SDM mencakup semua individu yang bekerja dan berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi organisasi tersebut. Potensi manusia ini meliputi pengetahuan, kemampuan, inovasi, motivasi, serta perilaku kerja yang berperan penting dalam mendukung keberhasilan suatu kegiatan. Tidak hanya terbatas pada karyawan atau pegawai di lingkungan kerja, tetapi juga mencakup seluruh penduduk yang mampu menyumbang terhadap kemajuan di bidang ekonomi, sosial, dan budaya. Menurut (Aguinis et al., 2021) dalam *Journal of Applied Psychology* merupakan: "Serangkaian proses strategis yang dirancang untuk menjamin bahwa organisasi dapat mendapatkan, membina, dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan." manajemen sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai fungsi administratif saja, tetapi telah berkembang menjadi bagian penting dalam strategi organisasi. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia bertugas menyelaraskan kebutuhan organisasi dengan kompetensi individu agar tercipta efektivitas dalam pencapaian tujuan jangka panjang.

### 2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih untuk mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan karyawan secara objektif melalui data numerik.

### 2.2 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian merujuk pada seluruh individu atau objek yang memiliki ciri-ciri tertentu dan dijadikan subjek dalam penelitian. Dalam penelitian ini, populasi dapat dijelaskan sebagai semua karyawan KSP BALO'TA Toraja Utara kerja yang berjumlah 40 karyawan. Dengan mengambil sampel menggunakan kuisioner dengan responden sebanyak 40 karyawan.

#### 2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dipilih melalui teknik tertentu dengan tujuan mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Sampel menggunakan kuisioner dengan responden sebanyak 40 karyawan.

### 2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan pendekatan kuantitatif, yaitu rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang representatif dari populasi yang besar dengan tingkat kesalahan error tolerance) yang dapat diterima.

#### 1. Rumus Koefisien Korelasi

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

#### Keterangan:

- r** = koefisien korelasi antara penilaian kinerja (X) dan kepuasan karyawan (Y)
- n** = jumlah sampel/responden
- X** = skor penilaian kinerja
- Y** = skor kepuasan karyawan
- $\sum X$**  = jumlah skor variabel X
- $\sum Y$**  = jumlah skor variabel Y
- $\sum XY$**  = jumlah hasil perkalian X dan Y
- $\sum X^2$**  = jumlah kuadrat X
- $\sum Y^2$**  = jumlah kuadrat Y

## 2. Rumus Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) Nilai yang menggambarkan tingkat variasi atau perubahan pada variabel dependen (Y) dapat diuraikan

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Kuadrat dari koefisien korelasi

## 3. Rumus Uji T

$$h = r \cdot n - 21 - r^2$$

Keterangan:

th = t hitung

r = Nilai Korelasi

n = Jumlah data atau Frekuensi Penelitian

Jika t hitung  $\geq$  tabel, maka  $H_0$  ditolak

Jika t hitung  $\leq$  tabel, maka  $H_0$  ditolak

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh jumlah sampel sebanyak 40 responden. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan 40 karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo'ta di Cabang Rantepao sebagai sampel. Jumlah ini dianggap cukup mewakili populasi secara proporsional dan memadai untuk penelitian kuantitatif, sehingga hasil yang diperoleh dapat mencerminkan persepsi karyawan secara umum terhadap variabel yang diteliti.

## 2.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan berlangsung selama 1 bulan, dimulai dari bulan november sampai desember. Pada bulan pertama, peneliti akan melakukan persiapan dan pengumpulan data awal, diikuti dengan penyebaran kuesioner selama bulan kedua. Bulan ketiga akan difokuskan pada analisis data dan penyusunan laporan hasil penelitian. Penelitian ini akan dilaksanakan di KSP BALO'TA, yang berlokasi di Jl. Ratulangi no.2, singki', kecamatan rantepao, kabupaten toraja utara Sulawesi Selatan 91833. Lokasi ini dipilih karena menjadi pusat kegiatan operasional dan interaksi antara pemimpin dan karyawan.

## 2.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mengolah, memeriksa, menata, dan menafsirkan data yang telah dikumpulkan dalam penelitian untuk menghasilkan informasi yang bermakna, sehingga dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan menggunakan beberapa teknik. Pertama, Observasi yang pengamatan yang dilakukan secara terencana terhadap suatu objek, fenomena, Atau tindakan yang memiliki maksud tertentu untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan secara langsung. Dalam konteks penelitian ini, observasi biasanya digunakan untuk memahami secara lebih detail sebuah subjek atau situasi. Kedua, Kuesioner merupakan pengumpulan data dilakukan melalui pemberian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden agar mereka dapat memberikan jawaban. Sederhananya, kuesioner adalah semacam wawancara tertulis yang memungkinkan peneliti dengan menggunakan atau orang yang membuat kuesioner untuk mengumpulkan data langsung dari pihak yang menjadi fokus penelitian dengan menggunakan *Skala Likert*. Ketiga Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan sumber – sumber buku, dokumen, tulisan, angka dan gambar untuk memperoleh data dan informasi, dokumentasi berguna untuk mendukung pemahaman tentang subjek penelitian

### 1. Kofisien Korelasi Person

Dalam pengujian hipotesis, peneliti memakai uji koefisien korelasi Product Moment. Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara dua variabel yang datanya bertipe rasio atau interval serta mengikuti

distribusi normal, dengan tingkat signifikansi 5%. Menurut (Tulus Winarsunu (2009:70), rumus koefisien korelasi Product Moment adalah sebagai berikut:

$$N(XY) - (X)(Y) \quad N(X^2) - (X^2) (NY^2 - Y^2)$$

Keterangan

Y: variabel dependen (kualitas pelayanan)

X: variabel independen (Disiplin kerja)

$\alpha$ : konstanta

b: koefisien regresi yang menunjukkan besarnya perubahan Y untuk setiap satu satuan perubahan X

## 2. Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk menilai sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Dengan kata lain, nilai koefisien tersebut mengindikasikan seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Kuadrat dari koefisien korelasi

## 3. Uji t

Uji statistik t Metode ini digunakan untuk menilai sejauh mana setiap variabel bebas secara individual memengaruhi variasi pada variabel terikat. Apabila nilai t-hitung melebihi t-tabel, variabel bebas tersebut dianggap berpengaruh Secara terpisah, variabel bebas memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi t kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian

$$t_h = r \cdot n - 2 \cdot r^2$$

Keterangan:

$t_h$  = t hitung

r = Nilai Korelasi

n = Jumlah data atau Frekuensi Penelitian

Jika  $t_h \geq t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak

Jika  $t_h \leq t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak

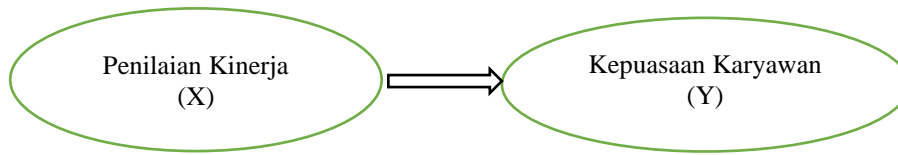
## 2.6 Pengembangan Hipotesis

Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keberlangsungan dan kinerja organisasi. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, loyalitas yang kuat, serta kinerja yang lebih baik. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses sistematis yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif, adil, dan transparan dapat memberikan umpan balik yang jelas kepada karyawan mengenai pencapaian dan kekurangan mereka. Selain itu, hasil penilaian kinerja sering digunakan sebagai dasar dalam pemberian penghargaan, promosi, pelatihan, dan pengembangan karier.

**Hipotesis 1:** “Diduga bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Balo'ta Cabang Rantepao”.

Di Koperasi Simpan Pinjam Balo'ta Cabang Rantepao, penilaian kinerja memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia. Apabila sistem penilaian kinerja diterapkan dengan baik dan konsisten, karyawan akan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Kondisi ini dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan dan organisasi. Sebaliknya, penilaian kinerja yang tidak jelas atau bersifat subjektif berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi kerja, serta memengaruhi hubungan kerja antara karyawan dan manajemen.

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka penulis menggambarkan kerangka pikir dari penelitian ini, sebagai berikut



**Gambar 1.** Kerangka berpikir penelitian

### 2.7 Indikator pengukuran

Untuk mengukur variabel demi menjawab hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka Tabel 1 berikut menjelaskan mengenai indikator yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 1.** Indikator Pengukuran

Variabel	Indikator	Item Pengukuran
(X)	1. Penetapan Tujuan Kerja 2. Keterlibatan Karyawan dalam Perencanaan 3. Kesesuaian Rencana dengan Tugas Jabatan 4. Ketersediaan Sumber Daya	1. Saya memahami dengan jelas tujuan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. 2. Saya mendapatkan kesempatan untuk memberi masukan dalam penyusunan target kerja. 3. Saya mendapatkan umpan balik yang bermanfaat setelah penilaian kinerja. 4. Saya mendapatkan sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya. 5. Penilaian kinerja membantu saya mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam bekerja.
(Y)	1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Promosi 4. Kondisi Kerja	1. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan. 2. Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya. 3. Saya puas dengan hubungan kerja antara saya dan atasan. 4. saya merasa pekerjaan saya menarik dan memberikan tantangan positif. 5. Saya memiliki peluang yang jelas untuk berkembang keposisi yang lebih tinggi.

## 3. Hasil dan diskusi

### 3.1 karakteristik responden

Salah satu aspek yang menjadi fokus analisis adalah lama bekerja, sebab hal tersebut berpengaruh terhadap pengalaman karyawan dalam berinteraksi langsung dengan gaya kepemimpinan pimpinan mereka. Karyawan yang lebih lama bekerja cenderung memiliki penilaian yang lebih utuh terhadap kualitas kepemimpinan, baik dari sisi komunikasi, perhatian personal, maupun inspirasi yang diberikan pimpinan.

Tabel di bawah ini memperlihatkan sebaran responden menurut durasi mereka bekerja di perusahaan.

**Tabel 1.** karakteristik responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<1 Tahun	4	10,0%
1-3 Tahun	9	22,5%
4-6 Tahun	7	17,5%

7-10 Tahun	5	12,5%
>10 Tahun	7	17,5%
<10 Tahun	8	20,0%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100.00%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Mayoritas karyawan (20,0%) telah bekerja sekitar lebih dari 10 tahun, yang mencerminkan tingkat loyalitas tinggi dan masa kerja yang dimiliki yang mendalam. Hal ini memberikan nilai tambah dalam penelitian karena persepsi mereka terhadap penilaian kinerja dapat dinilai berdasarkan interaksi yang panjang. Sementara itu, keberadaan karyawan baru juga memberikan perspektif segar terhadap bagaimana penilaian kinerja perusahaan memengaruhi proses adaptasi dan motivasi awal bekerja. Karakteristik ini penting karena penilaian kinerja secara efektif mendorong loyalitas jangka panjang, pengembangan individu, dan keterikatan emosional. Dengan demikian, durasi kerja menjadi salah satu indikator utama dalam menilai seberapa jauh penilaian kinerja tersebut telah dirasakan dan berdampak terhadap kepuasan karyawan.

### 3.2 Uji koefisien korelasi person

**Tabel 2.** berikut merupakan hasil uji koefisien koelasi person menggunakan SPSS

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.288	3.128		4.247	.000
	Penilaian Kinerja	.375	.152	.372	2.471	.018

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: data diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan adanya korelasi negatif antara variabel penilaian kinerja (X) dan Kepuasan karyawan (Y) di KSP Balo'Ta. Hasil uji signifikansi (Sig. 2-tailed) menunjukkan nilai sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang menunjukkan keterkaitan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Artinya, Terdapat keterkaitan antara kedua variabel ini yang bukan merupakan suatu kebetulan.

### 3.2 Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 3.** Hasil uji koefisien determinasi R<sup>2</sup>  
**Model Summary**

Mo del	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372 <sup>a</sup>	.138	2.081

a. Predictors: (Constant), penilaian kinerja

Sumber: data diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan perhitungan tersebut, kontribusi penilaian kinerja terhadap kepuasan karyawan adalah sebesar 13,8 %, sementara 86,2 % sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.288	3.128		4.247	.000
	Penilaian Kinerja	.375	.152	.372	2.471	.018

**3.2 Uji t**

**Tabel 4.**  
 Hasil uji t

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

$dk = n - 2 = 40 - 2$       $t \text{ tabel} = 2,010$

*sumber: data diolah dengan SPSS (2025)*

Berdasarkan hasil uji-t, diketahui adanya pengaruh signifikan antara penilaian dan kinerja karyawan. Nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 2,470 dengan p-value sebesar Dengan nilai r sebesar 0,000, dan karena t-hitung lebih tinggi daripada t-tabel ( $2,470 > 2,048$ ) serta p-value kurang dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

**4. Pembahasan**

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa penilaian kinerja berperan secara signifikan terhadap kepuasan karyawan di KSP Balo'Ta Cabang Rantepao. Temuan ini terlihat dari nilai korelasi sebesar **0,372**, yang memperlihatkan hubungan yang bersifat positif tingkat kepuasan karyawan meskipun berada pada kategori rendah. Artinya, semakin baik sistem penilaian kinerja yang diterapkan perusahaan, maka tingkat kepuasan karyawan juga cenderung meningkat. Kondisi ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa penilaian kinerja yang adil, objektif, dan transparan mampu menciptakan persepsi positif bagi karyawan terhadap organisasi. Keberadaan sistem penilaian kinerja yang jelas dan mudah dipahami juga berperan sebagai elemen krusial dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Data deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa penilaian kinerja di KSP Balo'Ta telah dilaksanakan sesuai prosedur dan membantu mereka memahami kelebihan serta kelemahan dalam bekerja. Hal ini mencerminkan bahwa proses penilaian kinerja telah berfungsi sebagai media komunikasi di antara pimpinan dan staf, sehingga karyawan dapat Mendapatkan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan diri.

Namun, meskipun keterkaitan antara evaluasi kinerja dan kepuasan karyawan signifikan, besarnya kontribusi penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja hanya **13,8%**. Ini berarti bahwa faktor lain—seperti lingkungan kerja, hubungan rekan kerja, gaji, dan peluang promosi—memiliki pengaruh yang jauh lebih besar terhadap kepuasan karyawan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja merupakan konstruk yang kompleks, sehingga tidak bisa hanya didorong oleh aspek penilaian kinerja saja, melainkan membutuhkan dukungan menyeluruh dari berbagai kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Hasil uji t yang menunjukkan nilai **t-hitung 2,470 > t-tabel 2,010** memperkuat fakta Interaksi antara proses penilaian kinerja dan Karyawan merasa bahwa evaluasi yang dilakukan perusahaan membantu memberikan arah dan kejelasan dalam bekerja, sekaligus menumbuhkan rasa dihargai. Di sisi lain, jika proses penilaian kinerja kurang objektif atau tidak konsisten, maka kepuasan karyawan dapat menurun, sehingga berdampak pada motivasi dan produktivitas kerja.

Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan penilaian kinerja yang profesional sebagai bagian dari strategi peningkatan kepuasan kerja. KSP Balo'Ta perlu terus memperbaiki mekanisme penilaian, termasuk memperkuat aspek penyampaian umpan balik, konsistensi pelaksanaan, dan keterlibatan karyawan dalam evaluasi, penilaian kinerja menjadi lebih dari sekadar menjadi rutinitas administrasi, tetapi benar-benar menjadi alat pengembangan Sumber daya manusia yang berperan dalam memperkuat kepuasan, loyalitas, dan performa karyawan secara berkelanjutan.

## 5. Kesimpulan

Hasil studi yang telah dilaksanakan mengenai dampak penilaian kinerja terhadap kepuasan karyawan di KSP Balo'Ta Cabang Rantepao, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja memang memberikan dampak yang signifikan bagi tingkat kepuasan karyawan, meskipun besarnya pengaruh tersebut tergolong rendah. Bukti dari hal tersebut terlihat pada nilai koefisien korelasi sebesar 0,372 yang menunjukkan hubungan positif. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja yang semakin baik dan diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan kepuasan karyawan, walaupun kontribusinya tidak terlalu dominan. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar 13,8% mengindikasikan bahwa variabel penilaian kinerja sekadar mampu menunjukkan sebagian kecil dari variasi kepuasan karyawan. Uji t, menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,470 lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 2,010, menandakan bahwa evaluasi kinerja menunjukkan adanya dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sistem penilaian kinerja yang jelas, objektif, dan konsisten sangat diperlukan untuk meningkatkan rasa percaya, penghargaan diri, serta motivasi karyawan. Keseluruhan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas penilaian kinerja di KSP Balo'Ta telah mencapai tingkat yang baik, namun beberapa aspek masih perlu diperbaiki terutama dalam hal pemberian umpan balik, kejelasan prosedur, dan konsistensi evaluasi. Manajemen diharapkan dapat memperkuat kegiatan sosialisasi serta memberikan penjelasan yang lebih jelas dan terstruktur mengenai indikator-indikator penilaian kinerja yang digunakan dalam proses evaluasi. Dengan adanya pemahaman yang baik, karyawan dapat mengetahui dasar penilaian, parameter yang dijadikan acuan, serta standar dan ekspektasi kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kejelasan ini penting agar karyawan tidak hanya memahami hasil penilaian, tetapi juga proses dan tujuan dari sistem penilaian kinerja yang diterapkan perusahaan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas pemberian umpan balik setelah proses penilaian kinerja berlangsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum memperoleh arahan dan evaluasi dari atasan secara optimal. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan umpan balik yang jelas, objektif, dan tepat waktu. Umpan balik tersebut sebaiknya disampaikan secara rutin dan terbuka agar karyawan dapat memahami kekuatan serta area yang perlu diperbaiki dalam kinerjanya. Pemberian umpan balik yang bersifat membangun juga perlu diutamakan agar dapat mendorong karyawan untuk melakukan perbaikan kinerja secara berkelanjutan. Atasan diharapkan tidak hanya menyoroti kelemahan, tetapi juga memberikan apresiasi atas pencapaian yang telah diraih karyawan. Dengan demikian, proses evaluasi kinerja tidak hanya menjadi sarana penilaian, tetapi juga sebagai media pembinaan dan pengembangan karyawan. Selanjutnya, manajemen disarankan untuk melaksanakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkesinambungan. Program ini penting untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan yang terencana dan berkelanjutan dapat membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan serta perubahan lingkungan kerja. Dengan adanya perhatian terhadap sosialisasi penilaian kinerja, pemberian umpan balik yang efektif, serta pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan SDM, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang di dalam organisasi. Kondisi ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mereka mampu memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan perusahaan.

## Daftar Pustaka

- [1] Aguinis, H., Villamor, I., & Ramani, R. S. (2021). MTurk research: Review and recommendations. *Journal of Management*, 47(4), 823–837.
- [2] Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1517–1524.
- [3] JNurdin, Winda Nur Azizah, & Rusli. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemudahan dan Risiko Terhadap Minat Bertransaksi Menggunakan Finansial Technology (Fintech) Pada Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan*

- Keuangan Syariah, 2(2), 199–222. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v2i2.32.198-221>
- [4] Rudiwantoro, A. (2020). Mengukur kinerja keuangan PT. Pegadaian (Persero) dengan menggunakan rasio keuangan. *Moneter-Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(2), 205–213.
- [5] Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216–231.
- [6] Tajudin, T., & Alam, S. (2024). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: MODERASI KEPEMIMPINAN. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 4(2), 310–324.
- [7] Ulrich, D. (2020). HR's ever-emerging contribution. *Strategic HR Review*, 19(6), 251–257.
- [8] Wijaya, I. putu H. A., Wulandari, N. L. A. A., & Premayani. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening I Putu Hendra Arta Wijaya (1) Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari (2) Ni Wayan Wina Premayani (3) (1)(2)(3. 3(3), 556–563.
- [9] Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- [10] Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- [11] Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior (13th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- [12] Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya
- [13] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [14] Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja (5th ed.)*. Rajawali Pers.
- [15] Yadisar. (2023). *Manajemen Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Deepublish.