JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i4
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 22 Januari 2026 | **Revised:** 25 Januari 2026 | **Accepted:** 27 Maret 2026

Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja: Katalisator Utama bagi Kinerja Karyawan di KPSBU Lembang

Dedi Atam[1], Anton Budi Santoso[2]
[1]Universitas Widyatama, Jawa Barat, Indonesia, dedi.atam@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Jawa Barat, Indonesia, anton.budi@widyatama.ac.id

Corresponding Author: dedi.atam@widyatama.ac.id[1]

Abstract:. *This study aims to analyze the impact of performance appraisal and job satisfaction on employee performance at KPSBU Lembang, with a focus on field employees who dominate the workforce in the agricultural cooperative organization. Using a quantitative approach and survey method, the data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results indicate that both performance appraisal and job satisfaction are rated positively, with job satisfaction having a more dominant impact on employee performance compared to performance appraisal. Simultaneously, these two variables explain 89.1% of the variation in employee performance, demonstrating a significant contribution to the model, which is rarely found in similar studies. These findings highlight the importance of improving both aspects to enhance employee performance at KPSBU Lembang. This research contributes new insights by focusing on agricultural cooperative organizations and emphasizes the need to continuously develop performance appraisal and job satisfaction systems to sustainably improve employee performance.*

Keywords: *Performance Appraisal, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KPSBU Lembang, dengan fokus pada karyawan bagian lapangan yang dominan dalam organisasi koperasi peternakan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei, data dianalisis dengan regresi linear berganda melalui SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan kepuasan kerja berada pada kategori baik, dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan penilaian kinerja. Secara simultan, kedua variabel ini menjelaskan 89,1% variasi kinerja karyawan, menunjukkan kontribusi model yang signifikan, yang jarang ditemukan dalam studi sejenis. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peningkatan kedua aspek tersebut untuk mendorong kinerja karyawan di KPSBU Lembang. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan fokus pada organisasi koperasi peternakan, serta menekankan kebutuhan untuk terus mengembangkan penilaian kinerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Penilaian Kinerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya merupakan wadah bagi individu untuk bekerja sama secara terstruktur guna mencapai tujuan bersama. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada pengelolaan berbagai unsur, termasuk sumber daya manusia (SDM), yang memegang peran krusial dalam menentukan arah dan pencapaian tujuan. Dalam konteks ini, kualitas SDM yang unggul sangat penting karena merupakan faktor utama yang menentukan kesuksesan organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks (Dessler, 2021).

SDM yang kompeten dan berkompetisi tinggi mendukung kelangsungan organisasi, dengan kinerja karyawan yang menjadi indikator utama keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal tidak dapat tercapai begitu saja, melainkan melalui sistem evaluasi yang adil, transparan, dan berkelanjutan, yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan merasa dihargai. Sebagaimana Luthans (2002) sampaikan, kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen dan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi.

Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang, yang berdiri sejak 8 Agustus 1971, merupakan salah satu koperasi terbesar di Indonesia. Sebagai lembaga yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya, khususnya peternak sapi perah, KPSBU Lembang telah berkembang pesat. Namun, meskipun sudah mengalami kemajuan yang signifikan, koperasi ini menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang memengaruhi operasional dan daya saing koperasi di pasar yang semakin dinamis (Kreitner & Kinicki, 2014).

Peningkatan kinerja karyawan sangat tergantung pada efektivitas sistem penilaian kinerja dan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Penilaian kinerja yang tepat dapat memberikan gambaran yang jelas tentang sejauh mana karyawan memenuhi ekspektasi organisasi, sementara kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Berdasarkan wawancara dengan kepala bagian personalia KPSBU Lembang, ditemukan bahwa sistem penilaian kinerja berbasis kelompok yang saat ini diterapkan justru menyulitkan identifikasi karyawan yang berprestasi atau membutuhkan pembinaan. Selain itu, kurangnya umpan balik yang konstruktif dan tindak lanjut yang konsisten juga menjadi kendala dalam memaksimalkan kinerja karyawan.

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas pentingnya penilaian kinerja dan kepuasan kerja dalam mendorong kinerja individu, penelitian ini mencoba untuk mengisi celah yang ada, yakni efektivitas sistem penilaian kinerja dalam konteks organisasi koperasi, serta hubungannya dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di KPSBU Lembang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi yang aplikatif dalam perbaikan sistem penilaian kinerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di koperasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang penilaian kinerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di KPSBU Lembang, sementara penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel melalui uji hipotesis. Metode survei diterapkan dengan kuesioner terstruktur sebagai alat pengumpulan data.

Populasi penelitian terdiri dari 84 karyawan bagian lapangan KPSBU Lembang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, mengingat jumlah populasi yang terbatas. Dari jumlah tersebut, sebanyak 55 kuesioner yang dapat diverifikasi kembali, mewakili karakteristik responden yang beragam, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (98,18%), berusia 36-45 tahun (43,63%), berpendidikan SMA (72,73%), dan telah bekerja lebih dari 10 tahun (76,36%).

Penelitian ini menganalisis tiga variabel utama: Penilaian Kinerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), dengan Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara dengan kepala bagian personalia untuk memperoleh informasi tambahan terkait variabel yang diteliti. Sumber data utama diperoleh dari karyawan, sedangkan data sekunder dari dokumen internal koperasi.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert, yang dioperasionalkan sesuai variabel penelitian. Setiap item kuesioner diukur dengan skala tingkat persetujuan responden. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26 untuk menguji pengaruh Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk memastikan kelayakan data. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan metodologis. Jumlah responden yang relatif kecil (55 orang) dan penggunaan data *self-report* dapat mempengaruhi objektivitas hasil, mengingat kemungkinan adanya bias dalam persepsi individu terkait kinerja dan kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian dapat mengukur variabel dengan tepat. Validitas diuji dengan koefisien korelasi Pearson, dan item dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel (Sugiyono, 2022). Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap item variabel memiliki nilai *Corrected Item–Total Correlation* lebih besar dari 0,266, dan *Cronbach's Alpha if Item Deleted* di atas 0,60, menandakan bahwa instrumen reliabel dan tidak ada item yang signifikan menurunkan reliabilitas. Oleh karena itu, instrumen kuesioner untuk variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan sangat reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur konsistensi dan kestabilan hasil pengukuran instrumen penelitian. Instrumen dianggap reliabel jika memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Menurut Ghozali (2019), uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dianggap reliabel jika nilai *Alpha* lebih besar dari 0,70, menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*N of Items*
Penilaian Kinerja (X1)	0.911	13
Kepuasan Kerja (X2)	0.877	10
Kinerja Karyawan (Y)	0.934	11

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS26 (2026)

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penilaian kinerja 0,911, kepuasan kerja 0,877, dan kinerja karyawan 0,934, yang semua lebih besar dari batas minimal 0,60. Oleh karena itu, instrumen kuesioner ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian karena memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memverifikasi apakah data penelitian berdistribusi normal, yang merupakan salah satu prasyarat penting dalam analisis regresi. Jika data tidak berdistribusi normal, maka hasil analisis regresi tidak dapat diandalkan.

Uji ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, di mana jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, data dapat dianggap terdistribusi normal (Ghozali, 2019).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Normal Parameters	Unstandarized Predicted Value
Absolute	0.153

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS26 (2026)

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,153, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, dan layak dianalisis lebih lanjut menggunakan metode regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Menurut Ghozali (2019), gejala multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka model tidak mengalami multikolinearitas, dan analisis dapat dilanjutkan.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
X1total	0.403	2.481
X2total	0.403	2.481

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS26 (2026)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki nilai *Tolerance* 0,403 dan VIF 2,481. Karena *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, tidak ada gejala multikolinearitas, sehingga model regresi layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Kelayakan Model

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen dan kelayakan model regresi. Menurut Zulganef (2018), jika F hitung lebih besar dari F tabel, model regresi dianggap layak untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	F
Regression	213.158

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS26 (2026)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 213,158, lebih besar dari F tabel 3,17 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), yang mengindikasikan bahwa model regresi layak. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa penilaian kinerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression*)

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (Ghozali, 2019).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients
X1total	0.401
X2total	0.632

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS26 (2026)

Hasil analisis menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja (X1) memiliki koefisien regresi 0,401, yang berarti setiap peningkatan satu satuan penilaian kinerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,401 satuan, dengan variabel lain konstan. Sedangkan Kepuasan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi 0,632, yang menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,632 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien Korelasi

Analisis korelasi mengukur derajat hubungan antara dua variabel menggunakan koefisien korelasi Pearson, yang nilainya berkisar antara -1 hingga 1 (Ghozali, 2019).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R
a. Predictors: (Constant), X2total, X1total	0.944[a]

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS26 (2026)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,944, yang menandakan hubungan yang sangat kuat antara Penilaian Kinerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) di KPSBU Lembang. Peningkatan penilaian kinerja dan kepuasan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R-*square*)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2, semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat (Ghozali, 2019).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R-*square*
a. Predictors: (Constant), X2total, X1total	0.891[a]

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS26 (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi sebagaimana ditunjukkan pada Tabel *Model Summary*, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-*Square*) sebesar 0,891. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 89,1% variasi Kinerja Karyawan (Y) di KPSBU Lembang dapat dijelaskan oleh variabel Penilaian Kinerja (X1) dan Kepuasanan Kerja (X2) secara simultan

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh individual variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t dibandingkan dengan t tabel untuk menguji apakah hipotesis diterima. Jika t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, menunjukkan pengaruh signifikan.

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	T	Sig.
X1total	6.219	0.000
X2total	7.693	0.000

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS26 (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi, baik Penilaian Kinerja (X1 maupun Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya kedua variabel dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan implikasi teoretis bahwa penilaian kinerja dan kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang harus diperhatikan dalam teori motivasi dan pengelolaan SDM.

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KPSBU Lembang. Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan pandangan Mathis et al. (2011) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk mengevaluasi kontribusi karyawan serta memberi umpan balik guna peningkatan kinerja di masa mendatang. Dessler (2021) juga menekankan pentingnya sistem penilaian kinerja yang jelas, objektif, dan adil untuk memotivasi karyawan dalam mencapai standar yang ditetapkan organisasi.

Penelitian oleh Hadiwijaya & Mintarsih (2021) dan Sari & Nurani (2024) mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa meskipun penilaian kinerja dapat meningkatkan motivasi, faktor lain seperti kepuasan kerja dan pemberian umpan balik yang lebih personal dan berbasis kebutuhan seringkali memberikan pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja, terutama dalam sektor yang berfokus pada pekerjaan lapangan.

Oleh karena itu, bagi internal organisasi KPSBU Lembang, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem penilaian kinerja yang telah berjalan mampu memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memahami indikator penilaian kinerja, memperoleh umpan balik atas hasil kerjanya, serta merasakan keadilan dalam proses penilaian cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, manajemen KPSBU Lembang perlu mempertahankan dan terus menyempurnakan sistem penilaian kinerja yang ada agar selaras dengan tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KPSBU Lembang. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berperan penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan pandangan Noe et al. (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul ketika pekerjaan memenuhi nilai-nilai penting individu. Robbins & Judge (2017) memperkuat pendapat ini dengan menyebutkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, sistem kompensasi, serta kesempatan pengembangan diri. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi tinggi, komitmen kuat terhadap organisasi, dan kesediaan untuk memberikan upaya maksimal.

Namun, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan penilaian kinerja dalam konteks karyawan lapangan di koperasi. Hal ini bisa dijelaskan karena faktor-faktor emosional dan sosial, seperti hubungan yang harmonis di tempat kerja dan dukungan sosial, lebih terasa oleh karyawan lapangan yang berada dalam situasi yang lebih langsung berinteraksi dengan sesama anggota tim dan atasan mereka. Bagi karyawan lapangan, aspek-aspek seperti kondisi kerja yang nyaman dan penghargaan dari rekan kerja dan atasan lebih berdampak signifikan pada motivasi dan kinerja mereka, dibandingkan dengan penilaian kinerja yang bersifat lebih formal dan terukur.

Penelitian terdahulu oleh Hadiwijaya & Mintarsih (2021) dan Sari & Nurani (2024) mendukung hasil ini, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian mereka menegaskan bahwa kepuasan kerja meningkatkan efektivitas, kerja sama, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks ini, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja bukan hanya melalui aspek finansial atau kompensasi, tetapi juga melalui suasana kerja yang mendukung, yang sangat relevan bagi karyawan lapangan yang bekerja dalam tim.

Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di KPSBU Lembang, manajemen perlu fokus pada faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja, seperti

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat komunikasi antar tim, serta memberikan penghargaan yang adil dan merata. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, dengan memperhatikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan penilaian kinerja dalam konteks karyawan lapangan koperasi.

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis simultan, penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KPSBU Lembang. Temuan ini mengonfirmasi bahwa model regresi yang digunakan efektif untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel dan layak untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari sinergi antara sistem penilaian kinerja yang efektif dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Namun, meskipun kedua variabel berkontribusi signifikan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KPSBU Lembang tampak lebih dominan dibandingkan penilaian kinerja. Ini bisa dipahami dalam konteks pekerjaan lapangan koperasi, di mana karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor emosional dan sosial seperti suasana kerja dan hubungan interpersonal, daripada hanya sekadar hasil penilaian yang terstruktur. Kepuasan kerja, yang terkait dengan lingkungan kerja yang mendukung dan pengakuan atas kontribusi karyawan, berperan lebih besar dalam meningkatkan motivasi dan komitmen mereka, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, meskipun penilaian kinerja memberikan umpan balik yang konstruktif, pengaruhnya terhadap kinerja cenderung terbatas jika tidak diimbangi dengan faktor-faktor kepuasan kerja yang mendalam.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan Mathis et al. (2011) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh efektivitas penilaian kinerja dan kondisi psikologis karyawan, termasuk kepuasan kerja. Robbins & Judge (2017) juga mendukung pendapat ini dengan menegaskan bahwa kepuasan kerja dan sistem penilaian yang adil dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan perilaku kerja positif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Penelitian sebelumnya oleh Hadiwijaya & Mintarsih (2021) serta Sari & Nurani (2024) menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja yang tinggi menjadi faktor penentu utama dalam efektivitas kerja dan kerja sama tim.

Di KPSBU Lembang, penerapan sistem penilaian kinerja yang jelas dan objektif, bersama dengan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, terbukti memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Namun, manajemen perlu lebih mengintegrasikan kedua aspek ini dengan cara yang lebih holistik, memastikan bahwa penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan emosional dan sosial karyawan lapangan, manajemen dapat menciptakan lingkungan yang lebih mendukung dan meningkatkan hasil kerja yang lebih optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa penilaian kinerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KPSBU Lembang. Penilaian kinerja dan kepuasan kerja secara umum berada pada kategori baik, dengan ruang untuk perbaikan di aspek komunikasi, penyampaian ide, dan kebijakan promosi. Kinerja karyawan juga berada pada kategori baik, meskipun ada peluang untuk peningkatan dalam kecepatan penyesuaian kerja dan pencapaian target.

Secara teoretis, temuan ini menegaskan pentingnya penilaian kinerja dan kepuasan kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang saling mendukung dan berkontribusi terhadap variasi kinerja. Kontribusi praktisnya, manajemen KPSBU Lembang

perlu mempertahankan sistem penilaian kinerja yang objektif, transparan, dan konsisten, serta memberikan perhatian lebih pada kebijakan promosi dan pengembangan karier untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah responden yang terbatas dan fokus pada dua variabel, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel yang diteliti, seperti motivasi kerja atau budaya organisasi, serta menggunakan sampel yang lebih besar untuk hasil yang lebih komprehensif.

REFERENSI

Dessler, G. (2021). *Human Resource Management Global Edition* (16th ed.). Pearson.

Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *10*(2), 269–273.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi (Edisi 9, Terj. Erly Suandy)*. Salemba Empat.

Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Perspectives*, *16*(1), 57–72.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2011). *Human Resources Management (p. 672)*. South-Western Cengage Learning.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th Ed.)*. Pearson Education.

Sari, H. N., & Nurani, N. (2024). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture and Compensation on The Employee Performance Of PT.X. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, *7*(5), 1732–1755.

Sugiyono. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta.

Zulganef. (2018). *Metode Penelitian Bisnis dan Manajemen*. Refika Aditama.