

## PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KAITANNYA DALAM PERUSAHAAN

Rama Zulfikar<sup>1</sup>, Mukrodi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Pamulang  
Pamulang, Banten, Indonesia

Email : [Ramazuul@gmail.com](mailto:Ramazuul@gmail.com) , <sup>2</sup> [dosen00560@unpam.ac.id](mailto:dosen00560@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penilaian prestasi kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengukur kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Penilaian ini tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga pada kualitas, kuantitas, dan perilaku kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya sistem penilaian prestasi kerja dalam organisasi serta metode yang digunakan dalam implementasinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian yang efektif berperan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Namun, penilaian juga menghadapi kendala seperti bias penilai dan ketidakjelasan kriteria yang dapat mempengaruhi objektivitas hasil evaluasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan sistem penilaian yang objektif, transparan, dan adil untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Penilaian Prestasi Kerja, Motivasi Karyawan, Sistem Evaluasi, Kepuasan Kerja.

### . Abstract

*Performance appraisal is a crucial aspect of human resource management aimed at assessing employees' contributions to organizational goals. This appraisal not only focuses on the results of work but also on the quality, quantity, and work behavior of employees. This study aims to analyze the significance of performance appraisal systems in organizations and the methods used in their implementation. The research findings indicate that an effective appraisal system plays a key role in enhancing employee motivation, satisfaction, and performance. However, appraisals also face challenges such as evaluator bias and unclear criteria, which can affect the objectivity of the evaluation results. Therefore, it is essential for organizations to develop objective, transparent, and fair appraisal systems to enhance individual and organizational performance.*

**Keywords:** Performance Appraisal, Employee Motivation, Evaluation Systems, Job Satisfaction.

### Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagirism checker no 826

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Penilaian ini tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada aspek kuantitas, kualitas pekerjaan, serta sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sangat penting bagi perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, seperti promosi, rotasi, pengembangan karier, serta pemberian insentif.

Menurut Dessler (2020: 279), "Penilaian prestasi kerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan untuknya." Pernyataan ini menekankan pentingnya standar kinerja sebagai tolok ukur yang obyektif dalam proses evaluasi, sehingga perusahaan dapat menilai sejauh mana karyawan memenuhi harapan organisasi secara terukur dan konsisten. Namun, meskipun memiliki peranan yang sangat penting, implementasi penilaian prestasi kerja sering kali menemui kendala. Salah satunya adalah adanya bias dalam proses penilaian yang dapat mengganggu objektivitas hasil evaluasi.

Hal ini disampaikan oleh Hasibuan (2021: 91), yang menyatakan bahwa "Penilai harus bersikap jujur dalam menyampaikan hasil penilaian, adil dalam mempertimbangkan semua aspek kinerja, dan obyektif dalam menilai berdasarkan fakta, bukan opini atau perasaan pribadi." Bias yang muncul, seperti efek halo, sering memengaruhi hasil penilaian, yang pada akhirnya dapat menurunkan kepercayaan karyawan terhadap sistem penilaian yang ada. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai pentingnya penilaian prestasi kerja dalam organisasi, berbagai metode yang digunakan dalam penilaian, serta kendala yang sering dihadapi dalam implementasi penilaian prestasi kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi tentang bagaimana perusahaan dapat memperbaiki sistem penilaian agar lebih obyektif, transparan, dan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek utama dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan dapat memenuhi target atau standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Proses penilaian ini mencakup berbagai dimensi kinerja yang dapat berupa kuantitas, kualitas pekerjaan, serta sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sebagai salah satu instrumen manajerial, penilaian prestasi kerja tidak hanya digunakan untuk mengukur hasil kerja karyawan, tetapi juga untuk mendukung pengambilan keputusan terkait pengembangan karir, promosi, pemberian insentif, serta pengelolaan sumber daya manusia lainnya (Dessler, 2020: 279).

Menurut Rivai (2018: 96), "Penilaian Prestasi Kerja adalah evaluasi terhadap kuantitas dan kualitas kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya." Pernyataan ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja tidak hanya melihat pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, tetapi juga memperhatikan aspek proses kerja dan sikap yang tercermin dalam perilaku kerja karyawan.

Dalam hal ini, penilaian kerja harus dilakukan secara menyeluruh, mengingat kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal yang perlu dipertimbangkan. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan dengan baik akan memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan. Salah satu manfaatnya adalah mampu memberikan umpan balik yang konstruktif bagi karyawan, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja dan motivasi mereka dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2021: 91), "Penilai harus bersikap jujur dalam

menyampaikan hasil penilaian, adil dalam mempertimbangkan semua aspek kinerja, dan objektif dalam menilai berdasarkan fakta, bukan opini atau perasaan pribadi."

Hal ini menekankan bahwa objektivitas dalam penilaian adalah kunci untuk menciptakan sistem penilaian yang efektif dan dapat diandalkan. Namun, dalam implementasinya, penilaian prestasi kerja sering kali dihadapkan pada sejumlah kendala yang dapat mempengaruhi objektivitas dan akurasi hasil penilaian. Salah satu kendala yang sering muncul adalah bias penilai, di mana penilai memberikan penilaian yang tidak adil berdasarkan hubungan personal atau persepsi subjektif terhadap karyawan yang dinilai. Hal ini disebut sebagai efek halo (halo effect), di mana penilai cenderung memberi penilaian yang lebih baik kepada karyawan yang disukai, meskipun kualitas kinerjanya tidak mencerminkan penilaian tersebut.

Menurut Rivai (2018), bias semacam ini dapat menurunkan kredibilitas sistem penilaian dan mengurangi motivasi karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil. Oleh karena itu, untuk mengatasi hal ini, diperlukan adanya pelatihan bagi penilai agar mereka dapat melakukan penilaian secara objektif dan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam penelitian oleh Hasibuan (2021), disebutkan bahwa "Penilai yang berkualitas harus memiliki kompetensi dan integritas yang tinggi." Penilai yang profesional dan memiliki wawasan yang luas mengenai tugas dan tanggung jawab karyawan akan lebih mampu memberikan penilaian yang akurat dan adil. Oleh karena itu, proses pemilihan penilai yang tepat sangat penting agar penilaian prestasi kerja dapat dilakukan dengan optimal. Penilaian prestasi kerja juga berfungsi sebagai dasar dalam mengambil keputusan strategis di perusahaan. Salah satunya adalah untuk menentukan apakah seorang karyawan layak mendapat promosi, insentif, atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Selain itu, penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan untuk merencanakan pengembangan karier bagi karyawan yang berprestasi.

Seperti yang dijelaskan oleh Dessler (2020), "Penilaian prestasi kerja adalah alat yang digunakan untuk menilai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi." Dalam konteks ini, penilaian prestasi kerja tidak hanya mengukur kinerja individu, tetapi juga dapat mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem penilaian yang diterapkan tidak hanya objektif, tetapi juga transparan dan dapat dipertanggungjawabkan, agar dapat menciptakan kepercayaan antara manajemen dan karyawan.

## TUJUAN PENILAIAN PRESTASI KERJA

Penilaian prestasi kerja penting untuk memberikan gambaran objektif mengenai kinerja karyawan, baik individu maupun organisasi. Dengan penilaian yang terstruktur, organisasi dapat mengidentifikasi karyawan berprestasi dan yang perlu pengembangan lebih lanjut, yang mendukung pengambilan keputusan terkait staffing dan efisiensi operasional.

### 1. Evaluasi Kinerja Karyawan

Penilaian prestasi kerja membantu mengukur kinerja individu dalam mencapai tujuan perusahaan, sekaligus memberikan informasi yang dibutuhkan untuk membuat keputusan staffing (Adda dkk., 2021).

### 2. Identifikasi Karyawan Berkinerja Tinggi

Dengan penilaian sistematis, organisasi dapat mengetahui karyawan yang berkinerja tinggi dan mereka yang membutuhkan pengembangan lebih lanjut. Hal ini dapat digunakan sebagai dasar untuk keputusan terkait promosi, rotasi, atau pengembangan kapasitas lebih lanjut (Minarti, 2024).

### 3. Meningkatkan Produktivitas dan Efektivitas

Penilaian kinerja yang terstruktur berfungsi untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam tim dan organisasi secara keseluruhan

## MANFAAT PENILAIAN PRESTASI KINERJA

1. Pengembangan Kapasitas Karyawan  
Penilaian yang berorientasi pada pengembangan memberikan umpan balik konstruktif, membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta merencanakan pengembangan karier (Kusumastuti dkk., 2019; Ramban & Edalmen, 2022). Penilaian ini tidak hanya mengukur hasil kerja, tetapi juga mendukung pembelajaran dan pertumbuhan (Fahmi, 2021).
2. Peningkatan Disiplin dan Inovasi  
Sistem penilaian yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja dan mendorong inovasi karyawan, yang penting dalam era revolusi industri (Yakin, 2024). Penilaian juga berfungsi sebagai sarana pengendalian kinerja, dengan studi (Muadifah dkk., 2023) menunjukkan hubungan antara evaluasi proporsional dan peningkatan disiplin serta inovasi.
3. Keputusan Manajerial yang Lebih Baik  
Bagi manajemen, hasil dari penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk merancang kebijakan yang lebih efisien, seperti pengembangan program pelatihan atau kebijakan kompensasi dan promosi (Maulana dkk., 2023).

## METODE PENILAIAN PRESTASI KERJA

Beragam metode penilaian kinerja karyawan memiliki keunggulan dan keterbatasan yang perlu disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan organisasi. Pemilihan metode yang tepat memungkinkan perusahaan memperoleh gambaran akurat mengenai kinerja karyawan dan mendukung pengambilan keputusan manajerial. Berikut adalah beberapa metode penilaian prestasi kerja menurut (Dessler, 2020: 283-291):

1. Metode Grafik Rating  
Metode ini adalah cara paling sederhana dan paling banyak digunakan dalam menilai prestasi kerja. Pada metode ini, penilai memberikan nilai pada berbagai dimensi pekerjaan, seperti komunikasi, keterampilan, kerja tim, dan sebagainya, dengan rentang nilai yang telah ditentukan. Sebagai contoh, penilai memberikan rating mulai dari "di bawah harapan" hingga "luar biasa" untuk setiap dimensi kinerja yang dinilai.
2. Metode Peringkat Alternatif  
Dalam metode ini, karyawan diperingkat dari yang terbaik hingga yang terburuk berdasarkan kriteria tertentu. Penilai memilih karyawan terbaik dan terburuk, kemudian memilih yang kedua terbaik dan kedua terburuk, dan seterusnya, hingga seluruh karyawan diberi peringkat.
3. Metode Perbandingan Pasangan  
Metode ini membandingkan setiap karyawan dengan karyawan lainnya untuk setiap atribut, seperti kuantitas atau kualitas kerja. Hasil perbandingan ini digunakan untuk menentukan siapa yang memiliki kinerja terbaik di antara mereka
4. Metode Distribusi Paksa  
Metode ini mirip dengan penilaian berbasis kurva, di mana manajer membagi karyawan ke dalam kategori kinerja berdasarkan persentase yang telah ditentukan sebelumnya. Misalnya, 15% karyawan terbaik diberi kategori tertinggi, 75% kategori menengah, dan 10% kategori terbawah
5. Metode Insiden Kritis  
Dalam metode ini, atasan mencatat insiden positif dan negatif terkait perilaku kerja karyawan. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan insiden-insiden tersebut, yang juga digunakan sebagai contoh dalam pertemuan penilaian
6. Formulir Naratif

Penilaian dilakukan dengan menggunakan narasi tertulis yang menggambarkan kinerja karyawan secara keseluruhan, termasuk area yang perlu perbaikan. Ini memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang kinerja dan bagaimana karyawan dapat meningkat

## 7. Skala Penilaian Berbasis Perilaku

Metode ini menggunakan skala penilaian numerik yang dilengkapi dengan contoh perilaku spesifik yang menggambarkan kinerja baik atau buruk, sehingga memberikan gambaran yang lebih konkret mengenai hasil kerja karyawan.

## 8. Manajemen Berdasarkan Tujuan

Metode MBO (*Management by Objectives*) mencakup penetapan sasaran yang jelas dan terukur melalui kesepakatan antara manajer dan karyawan, di mana evaluasi kinerja didasarkan pada tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut.

## 9. Penilaian dengan Menggunakan Formulir atau Sistem Berbasis Software

Beberapa perusahaan menggunakan formulir cetak atau perangkat lunak untuk melakukan penilaian kinerja, dengan sistem otomatis menghasilkan laporan berdasarkan input yang diberikan oleh manajer.

## 10. Pemantauan Kinerja Elektronik

Dalam metode ini, kinerja karyawan dipantau secara langsung menggunakan teknologi, seperti perangkat wearable atau sistem pemantauan online. EPM dapat meningkatkan produktivitas namun juga dapat meningkatkan tingkat stres pada karyawan

## 11. Hari Percakapan

Beberapa perusahaan, seperti Juniper Networks, mengganti evaluasi tahunan dengan percakapan semi-tahunan fokus pada pengembangan dan peningkatan kinerja, tanpa memberikan peringkat eksplisit.

## 12. Menggunakan Berbagai Metode

Banyak perusahaan menggabungkan beberapa metode penilaian, seperti menggunakan grafik rating yang dilengkapi dengan contoh perilaku spesifik. Metode ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kinerja karyawan.

## DASAR PENILAIAN

Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada deskripsi pekerjaan yang mencakup tugas dan tanggung jawab individu, yang digunakan sebagai tolok ukur evaluasi. Penilai menilai sejauh mana karyawan melaksanakan tugas dengan baik dan efektif sesuai ekspektasi. Untuk objektivitas, standar digunakan sebagai tolok ukur dalam penilaian prestasi kerja (Hasibuan, M. S. P., 2021: 93)

### 1. Standar Penilaian

a. *Tangible Standard (Standar Terukur)*: Ini adalah sasaran yang dapat diukur dengan alat ukur yang jelas dan terstandarisasi. Standar ini terbagi menjadi ;

#### 1) Standar Fisik

Seperti standar kuantitas, kualitas, dan waktu yang dapat diukur menggunakan satuan seperti kilogram, meter, jam, atau hari.

#### 2) Standar Keuangan

Termasuk standar biaya, pendapatan, dan investasi yang terkait dengan nilai uang.

b. *Intangible Standard (Standar Tidak Terukur)*

Ini adalah sasaran yang tidak dapat diukur secara fisik namun tetap penting dalam penilaian prestasi kerja. Misalnya, standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan

## 2. Unsur-unsur yang dinilai

Berikut unsur-unsur yang perlu dinilai menurut (Hasibuan, M. S. P., 2021: 95):

- a. Kesetiaan  
Penilai mengevaluasi tingkat loyalitas karyawan terhadap tugasnya, posisinya, dan institusi tempatnya bekerja. Loyalitas ini tampak dari komitmen karyawan dalam menjaga serta membela organisasi, baik saat menjalankan tugas maupun di luar lingkungan kerja, dari berbagai ancaman yang tidak bertanggung jawab.
- b. Prestasi Kerja  
Penilai mengukur hasil kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas yang ditetapkan
- c. Kejujuran  
Penilai menilai kejujuran karyawan dalam menjalankan tugas dan komitmen terhadap orang lain, termasuk bawahan dan rekan kerja.
- d. Kedisiplinan  
Penilai menilai sejauh mana karyawan mematuhi aturan perusahaan dan menjalankan tugas sesuai arahan.
- e. Kreativitas  
Penilai mengukur kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk meningkatkan efektivitas dan hasil pekerjaan.
- f. Kerja Sama  
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam berkolaborasi dengan rekan kerja, baik vertikal (atasan-bawahan) maupun horizontal (sesama rekan kerja).
- g. Kepemimpinan  
Penilai mengevaluasi kemampuan karyawan dalam memimpin, memotivasi, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- h. Kepribadian  
Penilai menilai sikap dan perilaku karyawan, termasuk kesopanan, keceriaan, dan kemampuan berinteraksi positif dengan orang lain.
- i. Prakarsa  
Penilai menilai sejauh mana karyawan dapat berpikir kreatif dan mandiri dalam menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan.
- j. Kecakapan  
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam menangani situasi manajerial dan merumuskan kebijakan yang kompleks.
- k. Tanggung Jawab  
Penilai mengevaluasi tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas, hasil kerja, dan pengelolaan fasilitas serta perilaku dalam bekerja.

## KENDALA-KENDALA PENILAIAN PRESTASI KERJA

1. Efek Halo  
Efek halo terjadi ketika penilai memberikan penilaian positif kepada karyawan yang memiliki kedekatan personal, meskipun kinerja mereka tidak memenuhi standar. Sebaliknya, karyawan yang kurang disukai atau dikenal sering mendapat penilaian lebih rendah, meskipun kualitas kerja mereka baik.
2. Pengaruh Faktor Eksternal  
Penilai sering terpengaruh oleh faktor eksternal, seperti latar belakang sosial atau status keluarga karyawan, yang dapat mempengaruhi objektivitas penilaian dan menghasilkan bias

### 3. Penilaian Berdasarkan Sifat Pribadi

Penilai cenderung memberikan nilai lebih tinggi kepada karyawan dengan sifat baik, tanpa mempertimbangkan kinerja secara keseluruhan. Hal ini dapat mengaburkan penilaian dan menurunkan akurasi hasil evaluasi.

## EVALUASI PENILAIAN KINERJA

Evaluasi penilaian kinerja bertujuan mengukur efektivitas dan efisiensi proses evaluasi dalam organisasi. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah ADLI (Approach, Deployment, Learning, Integration), yang mencakup empat dimensi utama (Yuniarti dkk., 2021: 51) ;

### 1. *Approach* (Pendekatan)

- a. Pendekatan ini mengacu pada metode yang digunakan untuk menyelesaikan proses penilaian kinerja. Beberapa aspek yang diperhatikan dalam pendekatan ini antara lain.
- b. Menentukan metode yang paling sesuai untuk melaksanakan proses evaluasi kinerja
- c. Memastikan metode yang dipilih selaras dengan situasi lingkungan bisnis serta memenuhi kriteria yang relevan
- d. Menilai sejauh mana efektivitas metode tersebut dalam mendukung pencapaian tujuan evaluasi.
- e. Penerapan metode secara berulang harus didukung oleh data dan informasi yang tersusun secara sistematis.

### 2. *Deployment* (Penerapan)

- a. Dimensi ini mengukur sejauh mana metode yang dipilih diterapkan dalam organisasi. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan adalah.
- b. Kesesuaian metode yang dipilih dengan item persyaratan yang relevan dan penting bagi perusahaan.
- c. Penerapan metode tersebut secara konsisten di seluruh unit kerja yang terlibat.
- d. Keterlibatan semua unit kerja yang terkait dalam penerapan *metode* penilaian ini.

### 3. *Learning* (Pembelajaran)

- a. Pembelajaran mengacu pada proses penyempurnaan metode yang digunakan dalam penilaian kinerja. Aspek yang ditekankan dalam dimensi ini meliputi ;
- b. Penyempurnaan metode melalui siklus evaluasi dan peningkatan berkelanjutan.
- c. Penggunaan metode yang inovatif, yang mendorong terobosan atau perubahan signifikan dalam proses penilaian.
- d. Upaya untuk berbagi informasi dan inovasi antara unit kerja terkait, guna memperbaiki metode dan proses yang ada.

### 4. *Integration* (Integrasi)

- a. Metode yang digunakan harus selaras dengan identifikasi kebutuhan perusahaan dan proses lainnya yang terkait.
- b. Proses yang berbeda antara unit kerja, sistem informasi, pengukuran, dan perbaikan harus saling melengkapi.
- c. 3) Seluruh kegiatan perencanaan, pelaksanaan, hasil, analisis, pembelajaran, dan tindak lanjut yang melibatkan berbagai fungsi dan unit kerja harus terkoordinasi dengan baik guna mendukung pencapaian tujuan organisasi

## PEMBAHASAN

### Penilaian Prestasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Winarni dkk., 2016) menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengungkapkan bahwa sekitar 51,68% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor

penilaian prestasi kerja dan kompensasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem penilaian yang efektif tidak hanya mengukur kinerja tetapi juga mempertimbangkan kompensasi yang selaras dengan hasil penilaian

## **Peran Penilaian dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hasibuan, K. N. dkk., 2021) menambahkan bahwa penilaian prestasi kerja sangat membantu dalam mengidentifikasi perilaku kerja yang perlu diperbaiki dan menetapkan kebijakan yang lebih baik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penilaian yang tepat dapat berkontribusi pada pengembangan karier karyawan, dengan memberi mereka umpan balik yang jelas tentang area yang perlu diperbaiki dan yang sudah dikuasai.

## **Dampak Psikososial dari Penilaian Prestasi Kerja**

Dalam perspektif psikologis, (Yusof, 2013) mengungkapkan bahwa penilaian prestasi sering kali memunculkan konflik psikososial yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dan stres di kalangan karyawan. Penilaian yang tidak adil atau subjektif dapat menciptakan ketegangan, yang mengganggu kinerja dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya memastikan persepsi keadilan dalam proses penilaian. (Abdullah & Malik, 2022) menguatkan temuan ini, dengan menunjukkan bahwa persepsi keadilan dalam penilaian prestasi kerja sangat mempengaruhi efektivitas sistem penilaian dan tingkat kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil dalam penilaian akan lebih puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

## **Kepuasan Kerja dan Penilaian Prestasi**

Studi oleh (Setiawan, 2022) menemukan hubungan positif antara proses penilaian prestasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Penilaian yang adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berpengaruh pada motivasi dan kinerja karyawan. (Velloo & Zolkepli, 2011) juga menyatakan bahwa sistem penilaian yang adil dan transparan adalah kunci untuk menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi karyawan

## **Penilaian Prestasi Kerja dalam Konteks Organisasi**

Penelitian yang dilakukan di Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan, oleh (Khan dkk., 2020) menunjukkan bahwa penilaian prestasi yang adil dan akurat memiliki dampak positif terhadap kepuasan pegawai dan efisiensi organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem penilaian yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. (Kandel, 2021) menambahkan bahwa sistem penilaian yang efektif mengoptimalkan kinerja karyawan dan organisasi, memberikan hasil yang lebih baik bagi kedua belah pihak.

## **Faktor Objektivitas dan Transparansi dalam Penilaian**

Penelitian yang dilakukan di Nakuru County oleh (NGANGA & Anyieni, 2023) menunjukkan bahwa faktor umpan balik yang tepat, frekuensi penilaian, dan kriteria penilaian yang jelas berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Penilaian yang objektif dan transparan, serta umpan balik yang konstruktif, sangat penting untuk memastikan bahwa sistem penilaian berjalan dengan baik.

Studi lainnya di sektor perbankan di Kenya oleh (KISANG & KIRAI, 2016) menemukan bahwa umpan balik yang efektif dan objektivitas dalam penilaian berperan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan dan pertumbuhan karier mereka.

## PENUTUP

### Simpulan

Penilaian prestasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Penilaian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan sekitar 51,68% variabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh faktor penilaian prestasi kerja dan kompensasi. Sistem penilaian yang tepat tidak hanya membantu dalam pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga berperan dalam mengidentifikasi perilaku kerja karyawan dan memberi umpan balik yang bermanfaat untuk pengembangan karier mereka. Aspek psikologis, terutama persepsi keadilan, sangat penting dalam proses penilaian karena dapat menghindari konflik psikososial, ketidakpuasan, dan stres, yang dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Penilaian yang adil dan transparan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, sistem penilaian yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi dan mendukung pencapaian tujuan strategis. Objektivitas, umpan balik yang konstruktif, dan transparansi dalam penilaian adalah kunci untuk memastikan bahwa hasil penilaian mencerminkan kinerja yang sebenarnya. Sistem penilaian yang inovatif dan adaptif harus dikembangkan seiring dengan perubahan yang terjadi dalam organisasi dan lingkungan eksternal, untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya. Keterlibatan karyawan dalam proses penilaian juga penting untuk menciptakan hubungan yang terbuka antara manajemen dan karyawan, serta memperkuat motivasi mereka untuk berperforma lebih baik..

### Saran

Untuk meningkatkan efektivitas sistem penilaian prestasi kerja, disarankan agar organisasi menerapkan sistem penilaian yang objektif, transparan, dan adil, yang dapat mengurangi bias dan memastikan penilaian yang akurat. Selain itu, pemberian umpan balik yang konstruktif kepada karyawan sangat penting untuk membantu mereka memahami area yang perlu diperbaiki dan mengembangkan karier mereka. Organisasi juga disarankan untuk mengembangkan sistem penilaian yang adaptif dan inovatif, yang dapat disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi dan eksternal. Terakhir, peningkatan keterlibatan karyawan dalam proses penilaian akan memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan serta meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Dengan langkah-langkah ini, sistem penilaian prestasi kerja diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan karyawan dan keberhasilan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Z., & Malik, S. K. (2022). Perceived Appraisal Fairness Effect on Performance Appraisal Effectiveness and Appraisal Satisfaction in Higher Education. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 8(2).  
<https://doi.org/10.26710/jbsee.v8i2.2237>
- Adda, H. W., Ardianto, H., Musdalifah, M., Ali, M., & Lamusa, F. (2021). Fungsi Strategis Pekerja Unggul Dan Komitmen Kerja Di Institusi Pendidikan Tinggi. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 1-13.  
<https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2864>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. (N. Bhalla, Ed.) (16 ed.). Florida: Pearson.
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52-67.  
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677>
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan

- Negara (Kppn) Pematangsiantar. *Manajemen Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75-87.  
<https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.487>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi (25 ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kandel, L. R. (2021). Effects of Performance Appraisal System on Employees' Performance in the Joint Venture Banks of Nepal. *Management Dynamics*, 24(1), 83-94.  
<https://doi.org/10.3126/md.v24i1.47547>
- Khan, M. A., Hussain, A., Hussain, J., & Khan, M. H. (2020). Effect of Performance Appraisal on Employees' Satisfaction: A Case Study of University of Peshawar, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Review of Applied Management and Social Sciences*, 3(2), 131-140.  
<https://doi.org/10.47067/ramss.v3i2.40>
- KISANG, F., & KIRAI, D. R. M. (2016). Effects of Performance Appraisal on Employee Motivation in Commercial Banks: A Case of Equity Bank, Kenya. *strategicjournals.com*, 3(4).  
<https://doi.org/10.61426/sjbcm.v3i4.340>
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N. i., Satria, D. L., & Wicaksono, D. F. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (Rekomen)*, 3(1), 43-53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Maulana, R. G., Nazaruddin, N., Suherman, S., Rizki, M., & Umam, M. I. H. (2023). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (Hrsc) Dan Analytichal Hierarchy Process (Ahp). *Jurnal Perangkat Lunak*, 5(3), 271-284.  
<https://doi.org/10.32520/jupel.v5i3.2713>
- Minarti, E. (2024). Perancangan Sistem Informasi Efisiensi Kinerja Pegawai Dengan Metode Data Envelopment Analysis. *JurIKTI*, 2(1), 22-31. <https://doi.org/10.62866/jurikti.v2i1.122>
- Muadifah, M., Yusuf, F. A., & Hardianto, A. M. (2023). The Role of Organizational Learning on Teacher Performance Through Discipline and Work Performance. *Social Humanities and Educational Studies (Shes) Conference Series*, 6(4).  
<https://doi.org/10.20961/shes.v6i4.82839>
- NGANGA, G. N., & Anyieni, A. G. (2023). Employee Performance Appraisal System and Employee Performance in Nakuru County Government, Kenya. *strategicjournals.com*, 10(2).  
<https://doi.org/10.61426/sjbcm.v10i2.2667>
- Policarpo, J. E. A. (2024). *Human Resource Management*. Toronto: Toronto Academic Press.
- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 132.  
<https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17177>
- Setiawan, W. B. (2022). Korelasi Antara Proses Penilaian Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. AMMI Bogor. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 13(2), 109-114.
- Veloo, A., & Zolkepli, W. H. (2011). Atribut Sistem Penilaian Prestasi Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru. *International Journal of Management Studies*, 18.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (M. E. Widiana, Ed.) (1 ed., Vol. 1). UBHARA Manajemen Press.
- Winarni, R. W., Muhtadi, Ahmad, & Surahman, E. (2016). The Impact of Performance Appraisal and Compensation to Performance of Pharmacy Technical Personnel Non-Civil Servants at Hasan Sadikin Hospital. *Indonesian Journal of Clinical Pharmacy*, 5(4), 278-287.
- Yakin, I. H. (2024). Optimalisasi Output: Menggali Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja PD Nurlia Di Tengah Revolusi Industri. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 308-312.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Alfitri, Ed.) (1 ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Febrianty, A. R., ... Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja Karyawan: Tinjauan Teori dan Praktis*. (E. Jaelani, Ed.) (1 ed.). Bandung.

Yusof, Ab. A. (2013). Penilaian Prestasi Maklum Balas 360 Darjah Dari Perspektif Islam: Satu Tinjauan. *International Journal of Management Studies*, 20..