

**PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT
PLN NUSANTARA POWER SERVICES AMURANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh

**FEYONA SYALOOM PONTO
NIM 21 053 003**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2025**

FeyonaSyaboomPonto,2025 **“Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PLN NUSANTARA WER SERVICES AMURANG”** Di bawah bimbingan Cysca A. J. Langi, SE, M.Si dan Juliet P.T, Makinggung, SE, M.Si.

ABSTRAK

Adapun Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power Services Amurang. Penilaian kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis korelasi Pearson, dan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan Microsoft Excel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,555$ dan nilai signifikansi $p = 0,001 (< 0,05)$. Selain itu, hasil uji regresi menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 30,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem penilaian kinerja diterapkan di perusahaan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Kunci : *Penilaian Kinerja, Kepuasan Kerja, Karyawan*

FeyonaSyaloomPonto, 2025 "The influence of the Performance Appraisal System n Employee Job Satisfaction at PT PLN NUSANTARA POWER SERVICES AMURANG" Under the guidance of Cysca A.J. Langi, SE, M.Si and Juliet P.T. Makinggung, SE, M.Si.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the performance appraisal system on employee job satisfaction at PT PLN Nusantara Power Services Amurang. Performance appraisal is one of the important factors in human resource management that can affect the level of employee job satisfaction in an organization. The method used in this study is a quantitative method with a descriptive and associative approach. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to 30 respondents who are company employees. The data obtained were analyzed using validity and reliability tests, Pearson correlation analysis, and simple linear regression analysis with the help of Microsoft Excel. The results of the study indicate that performance appraisal has a fairly strong and significant influence on employee job satisfaction. This is evidenced by the correlation coefficient value of $r = 0.555$ and a significance value of $p = 0.001 (<0.05)$. In addition, the results of the regression test show that performance appraisal has a positive effect on job satisfaction with a coefficient of determination (R^2) of 30.8%, while the rest is influenced by other factors. From these findings, it can be concluded that the better the performance appraisal system is implemented in the company, the level of employee job satisfaction will also increase. Therefore, company management needs to continuously improve the quality of the performance appraisal system in order to create a productive and harmonious work environment.

Key : Performance Appraisal, Job Satisfaction, Employees

MOTTO

"In the Name Of Jesus Christ"

"TO GOD BE THE GLORY"

"WALK BY FAITH"

"Jangan mundur, selesaikan yang sudah kamu mulai Tuhan Yesus Bersamamu"

"Direndahkan di mata manusia, ditinggikan dimata Tuhan"

"Aku ditolak dengan hebat sampai terjatuh, tetapi Tuhan menolong aku"

(Kolose 118 : 13)

"Aku tahu, bahwa Engkau sanggup melakukan segala sesuatu dan tidak ada rencana-Mu yang gagal"

(Ayub 42 : 2)

"Jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain. Yang jalan kaki juga bisa sampai Tujuan dan yang berlari pun bisa terjatuh"

(Amsal 16 : 9)

"Jangan takut akan masa depanmu. Dia yang berjanji, Dia juga yang akan menepati tepat pada waktunya"

(Ulangan 31 : 6)

"Jangan Takut Percaya Saja"

(Markus 5 : 36)

Tetaplah berdoa. (1 Tesalonika 5 : 17)

"Berdoa , Berproses dan Bersyukur"

Kupersembahkan Karya ini untuk :

Tuhan Yesus Kristus yang berkenan dengan segala Kebesaran-Nya

membuka pintu kemudahan bagi anak-Nya.

Mama dan papa serta kakak untuk segala dukungan dan Doa

untuk keberhasilan saya

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh Feyona Syaloom Ponto
Telah di periksa dan di setujui untuk diuji.
Manado September 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,



Cysca Adeleida Juliana Langi, SE, M.Si
NIP.196906131994032001



Juliet Pauladel Truly. Makinggung, SE., Msi
NIP. 19730722 200212 2 001

Ketua Panitia



Juliet Pauladel Truly. Makinggung, SE., Msi
NIP. 19730722 200212 2 001

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN
PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI PT PLN NUSANTARA POWER SERVICES
AMURANG

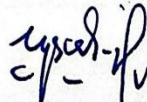
Oleh

FEYONA SYALOOM PONTO
NIM. 21 053 003

Telah Dipertimbangkan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai
Salah Satu Persyaratan Melaksanakan Penelitian Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)

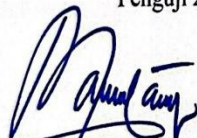
Manado,... September 2025

Ketua/Penguji 1



Cysca Adeleida Juliana Langi, SE, M.Si
NIP.196906131994032001

Penguji 2



Rolyke Tulangow, SE., M.Si
NIP.196604141994031002

Penguji 3





Meiske Wisye Manopo, SE., M.Si
NIP.196312131994032001101

Mengetahui,

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis



Diana Rowcina S. Maramis, SE, M.Si
NIP. 197209152002122001

 POLITEKNIK NEGERI MANADO 					
FORMULIR	FM-203 edA rev.0	ISSUE: A	Issue d: 26-02-2020	UPDATE: 0	Update d: 00-00-0000

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Feyona Syaloom Ponto
 NIM : 21053003
 Jurusan : Administrasi Bisnis
 Program Studi : DIV Manajemen Bisnis
 Judul Skripsi : "Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT PLN Nusantara Power Services Amurang"

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, September 2025

Yang membuat pernyataan,



Feyona Syaloom Ponto
 NIM. 21053003

BIOGRAFI

Nama Lengkap : Feyona Syaloom Ponto

NIM : 21 053 003

Tempat, Tanggal Lahir : Rumoong Bawah, 04 JUNI 2003

Agama : Kristen Protestan

Alamat Tempat Tinggal : Kelurahan rumoong-bawah, kec. Amurang Barat

Riwayat Pendidikan : SD N RUMOONG-BAWAH (2009-2015)

: SMP N 2 NEGERI AMURANG (2015-2018)

: SMA N 1 AMURANG (2018-2021)

Nama Ayah : Rista B. Ponto

Nama Ibu : Jenny J. Tumbuan

Alamat Orang Tua : Kelurahan rumoong-bawah, kec. Amurang barat



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan hikmat-Nya sehingga proses penyusunan Skripsi ini bisa selesai tepat waktu dan sesuai dengan apa yang di harapkan. Skripsi ini di buat dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat yang dilaksanakan oleh Politeknik Negeri Manado. Selain itu juga Skripsi ini bertujuan untuk mendeSkripsikan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan.

Dalam Skripsi ini Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja di PT PLN Nusantara Power Services Amurang. Penyelesaian penelitian sampai pada penyusunan skripsi, penulis sadar bahwa ada begitu banyak bantuan yang telah diterima oleh penulis. Karena itu penulis ingin mempersembahkan serta mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bersedia memberikan bantuan kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi ini:

1. Dra. Maryke Alelo, MBA sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado
2. Dr. Diane Tangian, SH.,M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Akademik Politeknik Negeri Manado.
3. Selvie R. Kalele, SE.,M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum Politeknik Negeri Manado.
4. Rudolf Estephanus Golioth Mait,ST.,MT sebagai Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Politeknik Negeri Manado.
5. Juliet P.T. Makinggung, SE., M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerja Sama Politeknik Negeri Manado Juga Selaku Dosen Pembimbing 2.
6. Diana Roweina S. Maramis,SE.,M.Si sebagai Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.
7. Vekky Supit, SE.,M.,Si selaku Sekertaris panitia Skripsi & Tugas akhir tahun 2025

8. Cysca Adeleida Juliana Langi, SE, M.Si sebagai Dosen Pembimbing 2 Proposal Penelitian dan Skripsi.
9. Rolyke Tulangow, SE.,M.,Si sebagai Dosen Penguji 2 Proposal penelitian dan skripsi
10. Meiske W. Manopo, SE.,M.,Si sebagai Dosen Penguji 3 proposal penelitian dan skripsi
11. Teristimewa *my first love* Papa Rista B. Ponto, seseorang yang tidak pernah malu bekerja walaupun hanya seorang petani untuk kebahagiaan anaknya. Terima kasih selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis. Terima kasih papa atas tetes keringat dalam mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, memotivasi, serta memberikan dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun. Terima Kasih untuk selalu ada sehingga menjadi alasan bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
12. Teristimewa *Wanita Cantikku* Mama Jenny J. Tumbuan, wanita paling hebat yang pernah saya temui seorang wanita yang pekerja keras yang selalu mengupayakan serta selalu berjuang sekuat tenaga agar dapat menyekolahkan anaknya. Terima kasih sebesar-besarnya penulis sampaikan atas segala bentuk dukungan, semangat, serta doa yang diberikan selama ini. Terima kasih atas nasihat, kesabaran dan kebesaran hati pada penulis yang keras kepala. Terima kasih mama selalu merangkul penulis dan menjadi alasan besar penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini.
13. Kakak tersayang penulis, Mikhael G.A Ponto. Terima Kasih selalu memberikan semangat dalam melakukan hal apapun. Terima kasih kakak untuk selalu sayang , semangat dalam menyandang gelar sarjana.
14. Tak lupa penulis sampaikan terimakasih kepada, Oma martinje, Opa ferry, Opa bobby yang selalu sayang, selalu memberikan dukungan, yang juga selalu mengupayakan penulis agar bisa menyelesaikan studi. Terima kasih, kiranya selalu bahagia, sehat, kuat dalam masa lanjut usia
15. Dengan penuh rasa kehilangan yang tak pernah benar-benar hilang,

skripsi ini penulis persembahkan kepada Alm. Oma Anekke yang mengusahakan penulis untuk ada di dunia perkuliahan, yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang tiada henti, selalu memberikan yang terbaik semasa hidup. Terima kasih Oma sayang walaupun hanya menemani penulis sampai sem 4.

16. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada semua pihak keluarga, saudara-saudara, teman-teman yang selalu memberikan semangat kepada penulis sehingga penulis boleh ada sampai tahap ini
17. Kepada seseorang Christian M. Ludong, Terima kasih Gantengku telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada penulis. Terima kasih selalu menemani dalam segala hal, mendukung, menghibur, mendoakan serta memberikan semangat untuk tidak menyerah dan berputus asa sehingga perkuliahan ini selesai.
18. Kepada sahabat-sahabat terkasih sabet, bora, gendong, vio, muti, trima kasih selalu memberikan dukungan kepada penulis.
19. Kepada sahabat-sahabat kuliah “toomuchtea” since 21 : Pablo, Dinda, Daniela, Keisya. Terima Kasih selalu ada dari awal bertemu sampai saat ini.
20. *Last but not least.* Terima Kasih kepada diri sendiri sudah memilih untuk bertahan, mau berjuang untuk tetap ada hingga saat ini, serta menjadi perempuan yang kuat dan ikhlas atas segala perjalanan hidup yang mengecewakan dan menyakitkan ini,. Bagaimanapun kehidupan selanjutnya, hargai dirimu, rayakan dirimu, berbahagialah atas segala proses yang berhasil dilalui untuk masa depan yang lebih baik dan cerah.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna, penulis masih melakukan kesalahan dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu penulis meminta maaf atas kesalahan yang dilakukan penulis.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi demi pengembangan kearah yang lebih baik. Semoga Tuhan yesus Senantiasa memberkati kita semua.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBINGError! Bookmark not defined.	
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHANError! Bookmark not defined.	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ...Error! Bookmark not defined.	
BIOGRAFIError! Bookmark not defined.	
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah.	5
1.4 Tujuan dan Manfaat.	6
1.4.1 Tujuan Penelitian.	6
1.4.2 Manfaat Penelitian.	6
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	8
2.1 Management Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Sistem Penilaian Kinerja.....	10
2.2.1 Pengertian Penilaian Kinerja	10
2.2.2 Indikator Penilaian Kinerja	12
2.3 Kepuasan Kerja	14
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	14

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja	15
2.4 Hubungan antara Variabel	16
2.5 Hasil Penelitian Terdahulu	16
2.6 Alur Pikir	18
2.7 Hipotetis	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	21
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian.....	21
3.2.1 Jenis Penelitian	21
3.2.2 Metode Penelitian	21
3.3 Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.3.1 Jenis Data.....	22
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	23
3.4 Populasi dan Sampel	24
3.4.1 Populasi	24
3.4.2 Sampel	25
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	25
3.5.1 Definisi Operasional Variabel	25
3.6 Pengukuran Variabel.....	27
3.7 Metode Analisis	28
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	29
3.7.2 Total Skor.....	29
3.7.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas.....	30
3.7.4 Analisis Korelasi.....	31
3.7.5 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	33
3.7.6 Pengujian Hipotesis	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1. Gambaran umum perusahaan	35
4.1.1 Sejarah singkat perusahaan.....	35
4.1.2 Bidang Usaha,dan Lokasi Perusahaan.....	36
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	36
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan.....	37

4.1.5 Uraian kerja (<i>job description</i>).....	37
4.2 Hasil Analisis	40
4.2.1 Karakteristik Responden.....	40
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....	43
4.2.3 Total skor penilaian kinerja dan kepuasan kerja.....	46
4.2.4 Uji Validitas Variabel dan Uji Reliabilitas.	49
4.3 Pembahasan.....	56
4.3.1 Penilaian Kinerja PT PLN NUSANTARA POWER SERVICES AMURAN.....	56
4.3.2 Kepuasan Kerja Pada PT PLN NUSANTARA POWER SERVICES AMURANG.....	57
4.3.3 Pengaruh Penilaian Kinerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	59
4.3.4 Implementasi	60
B A B V P E N U T U P	62
5.1 Kesimpulan.	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	17

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
Gambar 2. 1	Kerangka Berpikir	20

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, dan di era persaingan bisnis yang sangat ketat perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah sistem penilaian kinerja. Sistem penilaian kinerja bukan hanya sekedar alat untuk menentukan promosi atau gaji. Lebih dari itu , sitem penilaian kinerja yang efektif seharusnya sangat berfungsi sebagai: umpan balik (feedback), dasar pengambilan keputusan, pengembangan karyawan, motivasi, komunikasi.

Penilaian kinerja biasanya digunakan untuk mengukur kinerja karyawan . Menurut DeNisi dan murphy (2017), penilaian kinerja adalah proses secara terstruktur dan berkala yang melibatkan alasan dalam menilai kemampuan kerja karyawan saat ini serta mempertimbangkan potensi mereka untuk pertumbuhan dan perkembangan di masa depan. Penilaian kinerja yang adil dan transparan dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan kerja yang lebih tinggi. Perusahaan dapat memberikan umpan balik kepada karyawan, menetapkan tujuan yang jelas, dan memberikan insentif yang sesuai. Penilaian kinerja yang efektif membantu pengambilan keputusan, meningkatkan efektivitas, dan menemukan area untuk pengembangan.

Penilaian kinerja menjadi alat penting untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan dan berkontribusi

optimal terhadap tujuan perusahaan. Jika penilaian tidak dilakukan dengan standar yang jelas, dapat bias yang mempengaruhi keakuratan hasil penilaian. Penyampaian umpan balik yang kurang efektif dapat menyebabkan demotivasi atau ketidakpuasan di kalangan karyawan. Sistem penilaian yang tidak komprehensif mungkin tidak mencakup semua aspek kinerja yang relevan, sehingga tidak memberikan gambaran lengkap tentang kinerja karyawan, Rumawa (2021) menekankan bahwa manajemen kinerja merupakan cara untuk menilai dan berkomunikasi antara atasan dan bawahan secara dua arah. Manajemen kinerja membantu mencapai tujuan organisasi dengan mendiskusikan harapan kerja, standarn dan kesepakatan.

Selain penilaian kinerja, kepuasan kerja juga memainkan peranan krusial dalam kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller, dan Hulin (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, kondisi pekerjaan mereka, hubungan mereka dengan atasan dan rekan kerja, dan jika mereka mendapat penghargaan yang sesuai, mereka akan lebih bersemangat dan lebih baik dalam pekerjaan mereka. Pengembangan karier dan penghargaan adalah faktor non-finansial yang memengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, lingkungan kerja yang baik, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2013)

Kepuasan kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Mengelola tingkat stres melalui program kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi penilaian kinerja di PT PLN NUSANTARA POWER SERVICES AMURANG ternyata belum maksimal ini dapat dilihat dari permasalahan yang ditemui yaitu di lingkungan kerja PT PLN NUSANTARA POWER SERVICES AMURANG, ditemukan adanya perilaku yang kurang profesional dari salah satu Asisten Manajer. Berdasarkan hasil observasi, yang bersangkutan kerap menunjukkan sikap tidak produktif selama jam kerja. Ia terlihat sering bersantai di kantor dan menghabiskan waktu dengan memasuki ruangan-ruangan lain hanya untuk berbincang-bincang dengan karyawan tanpa melakukan kegiatan kerja yang substansial. Selain itu, Asisten Manajer tersebut juga dinilai memiliki sikap arogan, yang mengakibatkan karyawan lain merasa harus mengikuti semua perintahnya meskipun perintah tersebut tidak selalu sesuai dengan kewenangannya. Hal ini menjadi perhatian mengingat posisi bersangkutan hanyalah sebagai Asisten Manajer dan dinilai memiliki kinerja yang kurang optimal. Lebih lanjut, ditemukan pula indikasi pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yang menyatakan bahwa suami dan istri tidak diperbolehkan bekerja dalam satu perusahaan. Namun dalam kasus ini, Asisten Manajer tersebut bekerja di perusahaan yang sama dengan istrinya, yang menjabat sebagai Supervisor

Administrasi. Situasi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara perilaku individu dengan standar profesionalisme serta pelanggaran terhadap kebijakan internal perusahaan yang seharusnya ditegakkan secara konsisten.

Dalam studi-studi sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan signifikan antara penilaian kinerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Studi oleh Ahmad dan Shahzad (2019) menemukan bahwa penilaian kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian kinerja yang adil, umpan balik konstruktif, dan penghargaan yang tepat untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mehta dan Metha (2019), kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi dalam hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan.

PT PJB Services telah berganti nama PT. PLN Nusantara Power Services adalah anak Perusahaan PT Pembangkitan Jawa-Bali / PT. PLN Nusantara Power bergerak di bidang usaha jasa operation and maintenance pembangkit. Perusahaan ini pada awalnya hanya memiliki 19 karyawan, kini menjadi yang terdepan dan menyandang predikat sebagai The Best Operation and Maintenance Company in Indonesia. Perusahaan kami didirikan pada tanggal 30 maret 2001 dengan presentase kepemilikan saham 98% dimiliki oleh PT PJB dan 2% dimiliki oleh YK PT PJB. PT PLN NUSANTARA POWER SERVICES AMURANG terletak di Jalan Trans Sulawesi, Desa Tawaang, Kecamatan Tenga, Kabupaten Minasaha Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.

Dalam strategi bisnis, suatu organisasi dapat berhasil hanya dengan mempertahankan keunggulan kompetitif yang konsisten. Akibat dari X1 yang kurang baik akan berdampak terhadap kepuasan kerja Y pada PT PLN Nusantara Power Services Amurang hal ini dilihat dari kepuasan kerja yang kurang baik/optimal dimana Karyawan yang tidak puas cenderung kurang termotivasi, kurang efisien, dan enggan memberikan usaha lebih, sehingga menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang rendah juga dapat merusak suasana kerja, menurunkan konsentrasi, meningkatkan potensi konflik, serta menciptakan lingkungan yang tidak kondusif. Selain itu, ketidakpuasan dapat menyebabkan hilangnya ikatan emosional atau loyalitas terhadap organisasi, yang berdampak pada menurunnya kontribusi terhadap tujuan bersama.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun beberapa permasalahan utama yang dapat diidentifikasi dari latar belakang di atas, sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja di PT PLN Nusantara Power Services Amurang belum sepenuhnya menggunakan standar yang jelas dan objektif.
2. Potensi bias dalam penilaian dapat mempengaruhi keakuratan hasil dan menurunkan kepuasan kerja karyawan.
3. Penyampaian umpan balik yang kurang efektif menyebabkan ketidakpuasan atau demotivasi.

1.3 Rumusan Masalah.

Adapun beberapa permasalahan utama yang dapat diidentifikasi dari latar belakang di atas, sebagai berikut:

1. Bagaimana Penilaian Kinerja di PT PLN Nusantara Power Services Amurang?
2. Bagaimana Kepuasan kerja karyawan di PT PLN Nusantara Power Services Amurang
3. Bagaimana Pengaruh sistem penilaian kinerja kepada Kepuasan kerja Karyawan di PT PLN Nusantara Power Services Amurang?

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN Nusantara Power Services Amurang
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN Nusantara Power Services Amurang
3. Untuk mengetahui sistem penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN Nusantara Power Services Amurang?

1.4.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat kepada:

1) Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi sarana pembelajaran yang berharga bagi penulis dalam memahami secara lebih mendalam mengenai teori dan praktik sistem penilaian kinerja dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Melalui penelitian ini penulis akan dilatih untuk berpikir kritis terhadap data, membuat

hubungan antar teori dan praktik, serta menganalisis masalah secara sistematis.

2) Bagi Politeknik Negeri Manado

Penelitian ini memperkaya literatur akademik khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait hubungan antara system penilaian kinerja dan kepuasan kerja. Melalui penelitian ini dapat dijadikan referens atau landasan oleh peneliti lain yang ingin meneliti topik serupa di perusahaan atau industri berbeda.

3) Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat membantu perusahaan mengevaluasi apakah sistem penilaian kinerja yang diterapkan saat ini sudah efektif dan sesuai dengan harapan karyawan. Melalui penelitian ini perusahaan dapat menyusun strategi peningkatan kinerja yang sekaligus berdampak pada kesejahteraan dan motivasi karyawan.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Management Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2015), Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi yang meleka keberadaanya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah umber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingg tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disintesisakan bahwa Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh individu, baik secara fisik maupun non-fisik, yang harus dikelola secara efisien dan efektif agar dapat dimanfaatkan secara maksimal. Pengelolaan ini mencakup pengaturan hubungan dan peran tenaga kerja dalam organisasi, dengan tujuan mencapai kinerja optimal yang memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mengelola dan mengembangkan potensi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi ini meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan,

manajemen kinerja, pemberian kompensasi, serta menjaga hubungan baik antara karyawan dan perusahaan. Berikut adalah penjelasan lebih detail mengenai fungsi-fungsi SDM:

1. Perencanaan SDM

Fungsi ini melibatkan analisis kebutuhan SDM di masa depan, termasuk jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan. Tujuannya adalah memastikan ketersediaan tenaga kerja yang tepat, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, untuk mendukung operasional organisasi.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Fungsi ini bertanggung jawab untuk menarik dan memilih calon karyawan yang berkualitas. Proses rekrutmen melibatkan pencarian kandidat melalui berbagai media, sementara seleksi bertujuan untuk memilih individu yang paling sesuai dengan kebutuhan dan kriteria perusahaan.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Fungsi ini berfokus pada peningkatan kompetensi karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja karyawan, serta mempersiapkan mereka untuk jenjang karir yang lebih tinggi.

4. Manajemen Kinerja

Fungsi ini melibatkan pemantauan, evaluasi, dan pemberian umpan balik terhadap kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan arahan untuk perbaikan kinerja.

5. Pemberian Kompensasi

Fungsi ini bertanggung jawab untuk menentukan dan mengelola sistem penggajian, tunjangan, dan benefit lainnya bagi karyawan. Tujuannya adalah untuk memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif, yang dapat memotivasi karyawan dan mempertahankan mereka di perusahaan.

6. Pemeliharaan Hubungan Industrial

Fungsi ini berfokus pada menjaga hubungan baik antara karyawan, manajemen, dan serikat pekerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meminimalkan konflik, dan memastikan hak-hak karyawan terlindungi.

7. Administrasi SDM

Fungsi ini mencakup pengelolaan data karyawan, administrasi kebijakan dan prosedur SDM, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuannya adalah untuk menjaga kelancaran operasional terkait SDM dan memastikan semua informasi terkait karyawan terdokumentasi dengan baik.

2.2 Sistem Penilaian Kinerja

2.2.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi dan mendokumentasikan seberapa baik seorang karyawan menjalankan pekerjaannya. Penilaian kinerja merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja perusahaan. Penilaian kinerja didasarkan pada kemajuan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan setahun sekali bersama manajernya.

Menurut Dessler (2014), Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kerjanya. Hasibuan (2015), Penilaian Kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan. Sementara itu menurut Mangkunegara (2014) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan adalah untuk meningkatkan saling perhatian antar karyawan tentang persyaratan kinerja

Menurut Susilowati, Retnowulan, & Widiyanti (2018), mengemukakan bahwa Penilaian Kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Dick Grote (dalam Edison dkk, 2018), Penilaian kinerja sebagai sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kerja seseorang dalam sebuah organisasi. Sementara itu Menurut Chusminah & Haryati (2019), Penilaian Kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disintesis bahwa Penilaian Kinerja adalah suatu proses sistematis dan formal untuk mengevaluasi prestasi, perilaku, dan kualitas kerja karyawan, baik di masa sekarang maupun masa lalu, relatif terhadap standar kinerja yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari penilaian kinerja tidak hanya untuk mengukur dan menilai kinerja individu, tetapi juga untuk

mengembangkan, memotivasi, dan meningkatkan perhatian timbal balik antar karyawan terkait dengan persyaratan kinerja, serta menyediakan informasi akurat yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia dalam organisasi.

2.2.2 Indikator Penilaian Kinerja

1. Menurut Mathis dan Jackson (dalam beberapa referensi, sering dikutip): Indikator kinerja yang sering mereka tekankan meliputi:
 1. Kualitas hasil kerja: Mutu pekerjaan yang dihasilkan.
 2. Kuantitas hasil kerja: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
 3. Waktu kerja: Efisiensi dalam penggunaan waktu dan ketepatan waktu.
 4. Kerja sama: Kemampuan bekerja dengan orang lain.
 5. Inisiatif: Kemampuan untuk memulai dan mengambil tindakan.
2. Menurut Bernardin dan Russel (sering dikutip dalam konteks penilaian kinerja): Mereka mengidentifikasi enam kriteria utama untuk penilaian kinerja:
 1. Kualitas (Quality): Tingkat akurasi, ketelitian, dan standar kerja.
 2. Kuantitas (Quantity): Jumlah output yang dihasilkan.
 3. Keandalan (Dependability): Seberapa konsisten dan dapat diandalkannya karyawan dalam menyelesaikan tugas.
 4. Inisiatif (Initiative): Kemampuan untuk mengambil tindakan tanpa pengawasan ketat.

5. Kerja sama (Cooperation): Kemampuan bekerja dengan orang lain.
 6. Kebutuhan akan pengawasan (Need for Supervision): Seberapa banyak bimbingan yang dibutuhkan karyawan.
3. Menurut Mangkunegara (seorang ahli manajemen SDM Indonesia): Beliau sering mengutip indikator kinerja yang mencakup:
1. Kualitas kerja: Mutu pekerjaan yang dihasilkan.
 2. Kuantitas kerja: Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan.
 3. Tanggung jawab: Kesungguhan dalam melaksanakan tugas.
 4. Kerja sama: Kemampuan berinteraksi dan berkolaborasi.
 5. Inisiatif: Dorongan untuk bertindak.
4. Menurut Hasibuan (pakar manajemen SDM terkemuka di Indonesia): Beliau mengemukakan bahwa indikator penilaian kinerja karyawan meliputi:
1. Kesetiaan: Loyalitas terhadap perusahaan.
 2. Prestasi kerja: Hasil kerja yang dicapai.
 3. Kejujuran: Integritas dan kebenaran.
 4. Kedisiplinan: Kepatuhan terhadap aturan.
 5. Kreativitas: Kemampuan menghasilkan ide baru.
 6. Kerja sama: Kemampuan bekerja dengan tim.
 7. Kepemimpinan (bagi manajer): Kemampuan mengarahkan dan memotivasi.

8. Kepribadian: Sikap dan perilaku positif.
 9. Prakarsa: Ide-ide perbaikan.
5. Menurut Robbins (pakar perilaku organisasi) : Meskipun tidak secara spesifik merinci "indikator", Robbins banyak membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Indikator kinerja pada dasarnya akan menjadi cerminan dari keberhasilan faktor-faktor ini.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Wijono (2015) Kepuasan kerja adalah tingkat dimana karyawan mengalami perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan mereka. Handoko (2020), Kepuasan Kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan mengenai pekerjaannya, yang terlihat dari perilaku dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2018), Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Jufrizen & Pratiwi (2021), Kepuasan Kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan

oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disintesis bahwa Kepuasan Kerja merupakan suatu keadaan atau sikap emosional yang menyenangkan, yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan ini timbul ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi secara memadai dalam lingkungan kerja. Perasaan tersebut dapat bersifat positif atau negatif, tergantung pada bagaimana karyawan memandang pekerjaannya, lingkungan kerja, serta hubungan sosial dan emosional di tempat kerja. Kepuasan kerja tercermin dari sikap, perilaku, dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Budaya organisasi memiliki fungsi atau peran di dalam perusahaan. Menurut Robbin dan Coulter (2012:79) budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam organisasi. Adapun lima fungsi budaya organisasi tersebut adalah:

1. Budaya mempunyai peran dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
2. Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri sendiri pribadi seseorang.

4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, artinya budaya menjadi perekat sosial yang dapat mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standarstandar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan

2.4 Hubungan antara Variabel Penilaian Kinerja dan Variabel Kepuasan Kerja

Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja itu punya hubungan yang kompleks dan saling menguatkan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan baik dan adil bisa jadi pendorong utama kepuasan kerja, karena memberi kejelasan, pengakuan, dan peluang untuk berkembang. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi bisa meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan tercermin dalam hasil penilaian kinerja yang positif.

Perusahaan yang memahami hubungan ini bisa merancang sistem penilaian kinerja yang tidak hanya mengukur hasil, tapi juga berfungsi sebagai alat untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan yang puas dan berkinerja tinggi. Ini menciptakan lingkaran positif di mana karyawan merasa dihargai, bekerja lebih baik, dan akhirnya lebih puas dengan pekerjaan mereka.

2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan Penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Untuk

melandasi Penelitian ini, terdapat Penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil Penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
“Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan X” Ahmad, R (2018)	Hasil penelitian di atas terdapat pengaruh positif yang signifikan antara sistem penilaian kinerja dan kepuasan kerja.	Menggunakan metode survei dan analisis regresi.	Fokus pada perusahaan yang berbeda dan tidak spesifik pada sektor energi.
“Dampak Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan” Sari, D. (2019)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja yang baik meningkatkan motivasi kerja	Fokus pada Penilaian Kinerja	Menekankan pada motivasi kerja, buka kepuasan kerja
“Hubungan antara Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja di Sektor publik” Budi, T. (2020)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Meneliti hubungan yang signifikan antara kedua variabel.	Meneliti hubungan antara penilaian kinerja dan kepuasan kerja.	Fokus pada sektor publik, bukan swasta
“Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan Teknologi” Citra, L. (2021)	Hasil penelitian menunjukkan Penilaian Kinerja yang transparan meningkatkan kepuasan kerja	Menggunakan analisis regresi	Fokus pada industri teknologi
“Analisis Pengaruh Penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan manufaktur” Fajar, M (2022)	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja yang adil berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data	Fokus pada sektor manufaktur

JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
"Kepuasan Kerja Karyawan dan sistem penilaian kinerja di perusahaan Jasa" Rina, S. (2023)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja	Meneliti kepuasan kerja	Menggunakan metode campuran.
"Pengaruh Penilaian kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di sektor Energi" Dwi, A. (2020)	Penelitian ini menunjukkan Penilaian Kinerja yang baik berpengaruh positif	Fokus pada sektor energi	Menggunakan pendekatan yang berbeda dalam analisis data.
"Sistem penilaian Kinerja dan Keuasan Kerja: Studi kasus di Perusahaan X" Indah, P. (2021)	Hasil penelitian bahwa Penilaian Kinerja yang jelas meningkatkan kepuasan kerja	Menggunakan pendekatan kualitatif	Menggunakan studi kasus spesifik
"Kepuasan Kerja Karyawan dan Sistem Penilaian Kinerja di Perusahaan Energi" Siti, N. (2023)	Penilaian kinerja yang transparan meningkatkan kepuasan kerja	Fokus pada perusahaan energi	Menggunakan pendekatan yang berbeda dalam pengumpulan
"Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Retail" Rudi, H (2022)	Penilaian Kinerja yang baik berpengaruh positif	Menggunakan metode survei	Fokus pada sektor retail

Sumber : Data Diolah 2025

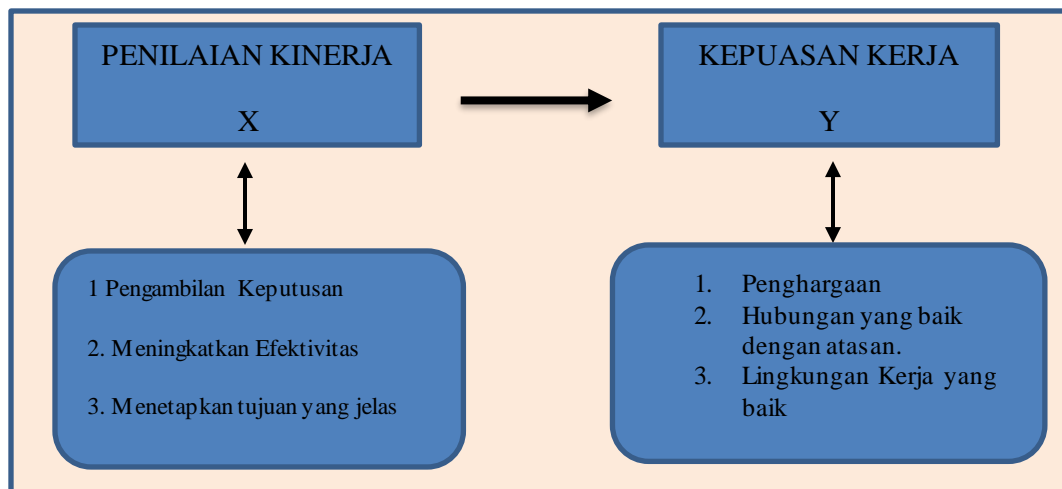
2.6 Alur Pikir

Menurut sapto Haryoko: Menyatakan bahwa kerangka berpikir adalah suatu penelitian yang menggunakan dua variabel atau lebih, sehingga kerangka tersebut terdiri dari beberapa variabel yang dijelaskan dalam penelitian. Kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Dalam penelitian ini, variabel

independen yang ingin diteliti yaitu Penilaian Kinerja (X) , dan Variabel dependen yang diteliti adalah Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka skema Penelitian yang digambarkan oleh Peneliti dilihat dari judul Penelitian yang di ambil yaitu “Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PLN NUSANTARA POWER SERVICES AMURANG”. Dalam penelitian ini Peneliti menemukan beberapa masalah diantaranya: 1) Kurangnya Penilaian kinerja di PT PLN NUSANTARA POWER SERVICES AMURANG belum sepenuhnya menggunakan standar yang jelas dan objektif, 2) Masih kurangnya Potensi bias dalam penelitian yang dapat mempengaruhi keakuratan hasil dan menurunkan motivasi karyawan, 3) Masih kurangnya penyampaian umpan balik yang kurang efektif menyebabkan ketidakpuasan.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja sdapat disimpulkan bahwasanya gambar penelitian pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.7 Hipotesis

Menurut poletiek dalam Anuraga et., al (2021) merupakan suatu pernyataan atau pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya sehingga masih perlu dibuktikan atau suatu dugaan yang sifatnya masih sementara. Oleh karena itu, hipotesis masih merupakan pernyataan yang masih lemah maka Peneliti merumuskan hipotesis Penelitian sebagai berikut:

Diduga Sistem Penilaian Kinerja secara berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja pada PT PLN NUSANTARA POWER SEVICES AMURANG.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pada PT PLN NUSANTARA POWER SERVICES AMURANG, yang terletak di Jalan ahmad yani no 17 sario utara. Manado. Waktu Penelitian dirancang selama 4 (Empat) bulan terhitung mulai dari bulan Januari tahun 2025 sampai bulan Mei 2025. Tahapan kegiatan yang dilalui dimulai dari pra-survey, pengumpulan data sampai dengan penyusunan proposal.

3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah Kuantitatif yang mekibatkan dua variabel, yaitu variabel indpenden (yang memengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penilaian Kinerja sebagai variabel (independen) terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel (dependen).

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Metode Deskriptif (*Descriptif Metode*) Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala social yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap dua utama yaitu, kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.

- 2) Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*) Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan mengenai kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.
- 3) Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.

3.3 Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Data dalam penelitian menurut (Sujarweni, 2020:111) merupakan sekumpulan informasi yang diperoleh dari lapangan dan digunakan untuk bahan penelitian. Menurut Sugiarto (2002:12) pada umumnya informasi ini diperoleh melalui observasi (pengamatan) yang dilakukan terhadap sekumpulan individu (orang, barang, jasa dan sebagainya). Sedangkan Sugiyono (dalam Ummah, 2019:46) mengemukakan bahwa pengumpulan data bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam Penelitian ini, maka Peneliti menggunakan dua jenis data yaitu :

1) Data Primer

Menurut Sugiyono sumber data primer merupakan sumber data pokok yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti dan langsung memberikan

data pada pengumpul data (Maharani, 2020:39). Dalam Penelitian ini data diperoleh langsung dari PT PLN Nusantara Power Services, yaitu data hasil kuesioner yang diolah langsung oleh Peneliti.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (dalam Maharani, 2020:39) sumber data sekunder merupakan data yang digunakan untuk menunjang data primer. Sumber data ini tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, harus melalui orang lain dan dokumen terlebih dahulu. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti profil perusahaan PT PLN Nusantara Power Services Amurang

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data menurut Sugiyono (2012:224), Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Observasi, Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek atau fenomena yang diteliti, baik dalam konteks alami maupun dalam situasi yang telah diatur, dalam hal ini Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT PLN NUSANTARA POWER SEVICES AMURANG.
- 2) Kuesioner, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dalam hal ini disebut responden, dan cara jawab juga dilakukan dengan tertulis dan melalui Google form. Responden dalam

Penelitian ini yaitu para Karyawan terhadap Penilaian Kinerja pada Kepuasan Kerja pada PT PLN NUSANTARA POWER SERVICES AMURANG

- 3) Kajian Pustaka, yaitu Peneliti mencari referensi-referensi yang terkait dengan kualitas pelayanan, kepercayaan, dan loyalitas pelanggan dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung Penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah daerah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan hasilnya ditarik kesimpulan. Sampel adalah sebagian dari total dan sifat yang ada pada populasi, atau bagian kecil dari anggota populasi yang diambil. Menurut William G. Cochran, dalam bukunya "Sampling Techniques", populasi didefinisikan sebagai "totalitas dari semua elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti". Cochran menekankan pentingnya memahami populasi untuk menentukan sampel yang representatif dalam penelitian. Dengan menentukan jenis objek penelitian ini, peneliti dapat memilih metode penelitian yang lebih sesuai dengan keadaan dan kebutuhan. Pada penelitian ini, total populasi terdiri dari 30 individu.

3.4.2 Sampel

Menurut Husein Umar sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian. Pemilihan sampel yang tepat sangat penting untuk mendapatkan hasil yang valid dan dapat diandalkan.. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan probability sampling. Untuk menentukan ukuran atau besarnya sampel dari suatu populasi, maka teknik pengambilan sampel menggunakan *sampel jenuh* dengan menggunakan metode *teknik sampel jenuh*.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

a. Definisi Penilaian Kinerja (X)

Penilaian kinerja, atau dalam bahasa Inggris disebut *performance appraisal*, adalah proses sistematis dan formal yang dilakukan oleh manajemen untuk mengevaluasi kinerja kerja seorang karyawan.. Menurut Sutrisno (2016) Penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum. Selain itu, juga untuk membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian. Indikator Penilaian Kinerja adalah sebagai berikut dapat dilihat pada tabel kisi-kisi indikator dari Penilaian Kinerja di bawah ini :

Tabel 3. 1 Kisi-kisi Instrumen Penilaian Kinerja(X)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Penilaian Kinerja Mishra & Chaurasiya (2021)	a) Pengambilan Keputusan	1. Kemampuan mengenali adanya masalah	1
		2. Kejelasan dalam merumuskan masalah	2
		3. Ketetapan dalam mengidentifikasi penyebab masalah	3
	b) Meningkatkan efektivitas	1. Perencanaan yang terarah	4
		2. Pengelolaan waktu	5
		3. Pemanfaatan sumber daya	
	c) Menetapkan tujuan yang jelas	1. Tujuan yang bersifat spesifik	6
		2. Tujuan dapat diukur	7

Sumber : Mishra & Chaurasiya (2021)

b. Definisi Operasional Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosi positif yang disarankan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut : 1) Penghargaan , 2) Hubungan yang baik dengan atasan/rekan kerja, 3) Lingkungan Kerja yang baik . Adapun indikator dari Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel 5 dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut

Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Kepuasan Kerja Robbins (2017)	1) Penghargaan	1. Kesesuaian penghargaan dengan prestasi	1
		2. Transparansi dan keadilan	2
		3. Bentuk penghargaan bervariasi	3
	2) Hubungan yang baik dengan atasan/rekan kerja	1. Komunikasi yang efektif	4
		2. Saling menghargai	5
		3. Kerja sama tim yang baik	6
	3) Lingkungan kerja yang baik	1. Fisik tempat kerja yang baik	7
		2. Hubungan sosial yang positif	8
		3. Kepemimpinan yang mendukung	9

Sumber : Robbins (2017)

3.6 Pengukuran Variabel

Adapun skala pengukuran variabel Penilaian Kinerja (X), dan Kepuasan Kerja (Y) yang dipakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan indikator. Dari indikator-indikator tersebut selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrumen penelitian.

Pengukuran variabel penilaian kinerja (X), dan kepuasan kerja (Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono dalam (Astuti et al., 2020), skala Likert adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi variabel yaitu konsep yang menunjukkan suatu gejala berdasarkan nilai atau tingkatan, selanjutnya dijabarkan lagi menjadi indikator variabel yaitu suatu ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi yang digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran. Dari indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Bobot jawaban responden

No	Kategori Jawaban	Skor
	Sangat Setuju (SS)	5
	Setuju diberi (S)	4
	Kurang Setuju (KS)	3
	Tidak Setuju (TS)	2
	Sangat Tidak Setuju (STS) diberi	1

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

3.7 Metode Analisis

Untuk menganalisis pengaruh variabel penilaian kinerja (X), dan kepuasan kerja (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda

merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel independen dengan beberapa variabel dependen. Proses data menggunakan program Software komputer SPSS 26. SPSS 26 merupakan paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. SPSS dapat memakai hampir dari seluruh tipe file data dan penggunaannya untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, *chart* (grafik), *plot* (diagram) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks.

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung nilai ukuran pemusatan data (*Central tendency*) seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

3.7.2 Total Skor

Menghitung semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrument yang dijalankan. Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran *Quartil* dan Rumus *Prosentase* sebagai berikut :

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{n}{N} X 100$$

3.7.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk meyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), validitas adalah pengukuran untuk menunjukkan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau layak untuk digunakan, adapun pengujian validitas mengarah pada seberapa jauh suatu instrumen dapat menjalankan fungsinya. Uji validitas pada penelitian ini adalah menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau $r = 0,3$.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

$\sum X_i$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau keajegan suatu alat ukur yang digunakan, di mana akan selalu didapatkan hasil yang sama setiap alat ukur tersebut digunakan (Riyanto & Hatmawan, 2020). Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien α (alpha) Cronbach. Instrumen (kuisisioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari Cronbach's antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiono 2014).

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = Keandalan *alpha Cronbach*

r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan

k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

Reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien α (alpha) Cronbach, dan instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien α Cronbach lebih besar 0,6.

3.7.4 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) digunakan analisis korelasi berganda dengan mengikuti

formula *Pearson*:
$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = Nilai korelasi x dan y

n = Jumlah sampel

X = Nilai per butir

Y = Total nilai kuesioner masing-masing responden

Dan untuk menguji keberartian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

$$\frac{\sqrt{n-2} \cdot r}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefien	Tingkat Hubungan
00,00 – 0,19	Sangat rendah
00,20 – 0,39	Rendah
00,40 – 0,59	Cukup
00,60 – 0,79	Kuat
00,80 – 0,100	Sangat Kuat

Sumber: Metodologi penelitian Bisnis oleh Riduwan, (2010:136)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2010:136):

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Nilai Koefisien Determinan

R = Nilai Koefisien Korelasi Multiple

3.7.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independent. Menurut Sugiyono (2014,270): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Variabel terikat)

X = Variabel Independen (Variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (Pengaruh positif atau negatif)

3.7.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent.

Hipotesis :

Ho: $\beta_1 \leq 0$ (Penilaian Kinerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan Kepuasan Kerja PT PLN Nusantara Power Services Amurang

H1: $\beta_1 > 0$ (Penilaian Kinerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT PLN Nusantara Power Services Amurang

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5 %

Keterangan :

t = nilai t yang dihitung selanjutnya disebut t -hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah

H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq$ dari t_{tabel} , maka signifikan

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq$ dari t_{tabel} , maka tidak signifikan

Nilai t_{hitung} dapat diketahui dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran umum perusahaan

4.1.1 Sejarah singkat perusahaan



Gambar 4. 1

Logo perusahaan PT. PLN Nusantara Power Services Amurang

PT PLN Nusantara Power Services merupakan anak perusahaan dari PT PLN (Persero) yang berfokus pada layanan pemeliharaan, pengelolaan, serta peningkatan kinerja pembangkit listrik di Indonesia. Perusahaan ini berperan dalam menjaga keandalan sistem pembangkitan guna mendukung pasokan listrik nasional.

Pada awalnya, PT PLN Nusantara Power Services hanya fokus pada bidang jasa pemeliharaan pembangkit listrik, kemudian berkembang menjadi perusahaan yang berkecimpung dalam jasa operasi dan pemeliharaan pembangkit listrik. Saat ini, PT PLN Nusantara Power Services telah berhasil Go International dengan pengalaman profesional seperti di Singapura, Malaysia, Kuwait, China, dan Arab Saudi dengan reputasi yang baik. PT PLN Nusantara Power Services telah memperoleh ISO 9001:2000 nomor sertifikat (ISO, 2015):01 100 0187 87 pada tanggal 25 Maret 2002 untuk “Manajemen jasa untuk Relokasi, Rehabilitasi,

Operasi dan Pemeliharaan Pembangkit Listrik” dari sertifikasi lembaga Jerman

“TÜV CERT Certification Body The TÜV Anlagentechnik GmbH”.

Pada tahun 2011 PT PLN Nusantara Power Services memperbaharui ISO untuk 9001:2008. .

4.1.2 Bidang Usaha dan Lokasi Perusahaan

PT PLN Nusantara Power Services adalah anak perusahaan dari PT PLN (Persero) yang berfokus pada layanan pemeliharaan, pengelolaan, serta peningkatan kinerja pembangkit listrik di Indonesia. PT. PLN Nusantara Power Services Amurang terletak di Jl. Trans Sulawesi, Desa Tawaang, Kec. Tenga, Kab. Minahasa Selatan, Provinsi Sulawesi Utara.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

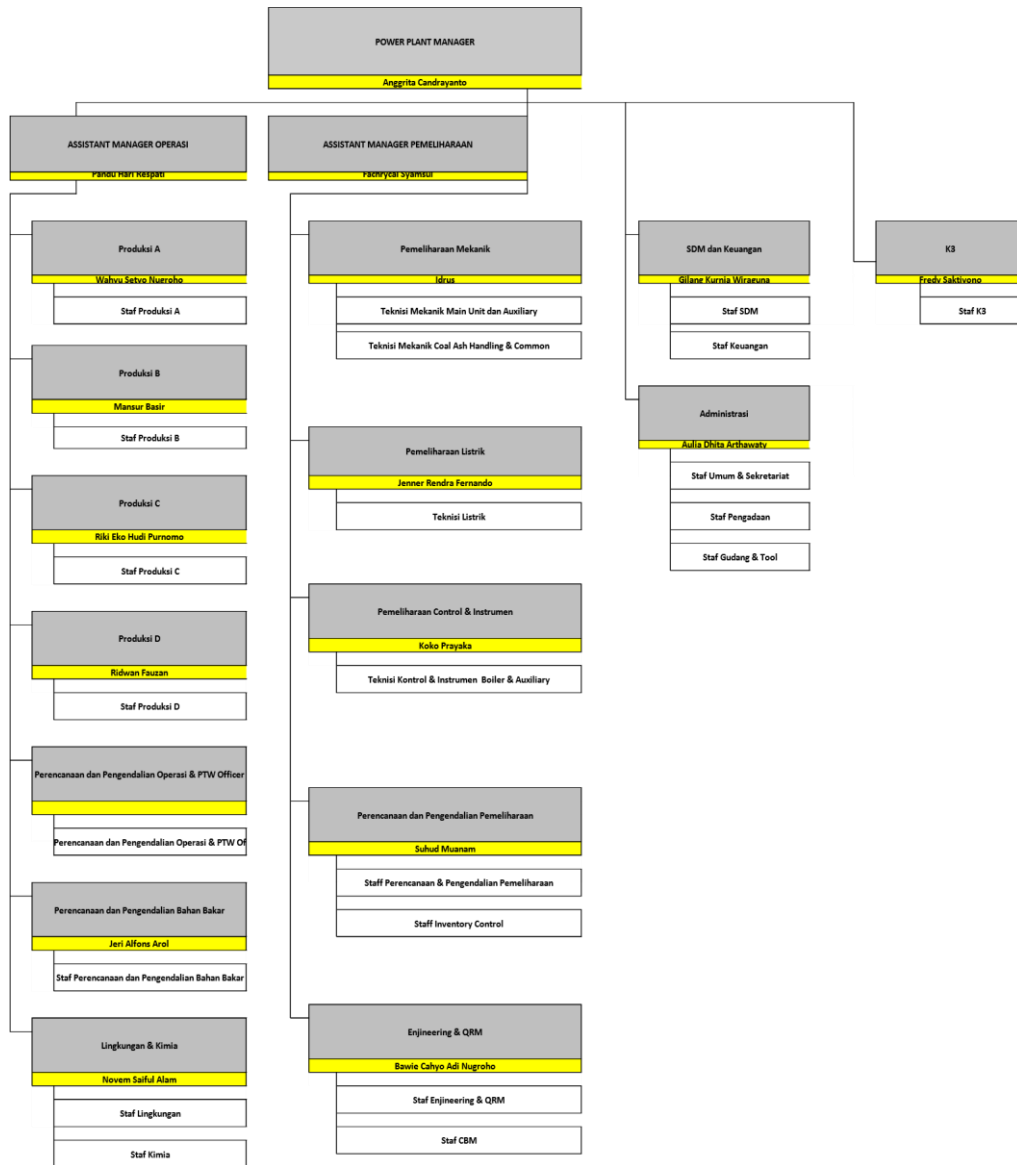
Visi :

“Menjadi Perusahaan Pengelola Pembangkit Listrik dan Utilitas

Misi :

1. Menerapkan praktik terbaik sistem manajemen pengelolaan aset pembangkit listrik dan utilitas industri dengan standar internasional untuk kepuasan pelanggan..
2. Mengoptimalkan pengelolaan sumber daya perusahaan guna meningkatkan kinerja dan harapan *stakeholder*.
3. Menjalankan bisnis berkelanjutan, inovatif, adaptif, dan berwawasan lingkungan.

4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT PLN NUSANTARA POWER SERVICES AMURANG

4.1.5 Uraian kerja (*job description*)

1) Bidang Produksi

Mengoperasikan, memonitor, dan mengendalikan kegiatan pengoperasian unit pembangkit agar dilaksanakan sesuai prosedur

yang berlaku sehingga unit pembangkit dapat beroperasi secara handal dan mampu mencapai target yang ada dalam kontrak kerja sama dan kontrak kinerja unit.

2) Bidang Perencanaan dan Pengendalian Operasi

Merencanakan, mengkoordinasi, mengawasi, dan mengevaluasi aktivitas operasi dan kebutuhan produksi unit pembangkitan secara lebih ekonomis, tepat waktu, dan aman lingkungan sehingga dapat mendukung keandalan operasi dan kinerja unit pembangkitan sesuai dengan kebijakan dan strategi jangka pendek dan jangka panjang perusahaan.

3) Bidang Perencanaan dan Pengendalian Bahan Bakar

Mengkoordinir, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan pengumpulan data persediaan dan penggunaan energi primer pembangkit secara lebih ekonomis, tepat waktu, dan aman lingkungan sehingga dapat mendukung keandalan operasi dan kinerja unit pembangkitan sesuai dengan kebijakan dan strategi jangka pendek dan jangka panjang perusahaan.

4) Bidang Lingkungan dan Kimia

Melakukan pengelolaan lingkungan dan kimia di unit pembangkit serta memastikan kegiatan dilakukan berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku.

5) Bidang K3

Mengelola pelaksanaan kebijakan dan program K3 agar keselamatan dan kesehatan kerja seluruh karyawan dan kegiatan operasional unit pembangkitan tetap terjaga sesuai dengan standar yang berlaku secara nasional dan internasional.

6) Bidang Pemeliharaan Mekanik

Monitoring dan mengevaluasi kegiatan, melakukan pengaplikasian manajemen, dan penanggung jawab dalam kegiatan pemeliharaan di bidang mekanik mesin turbin dan boiler, Coal & Ash Handling, serta workshop.

7) Bidang Pemeliharaan Listrik

Mengkoordinasikan kegiatan pemeliharaan listrik agar dilaksanakan sesuai prosedur yang berlaku sehingga dapat mendukung kinerja unit pembangkit menjadi handal dan mampu mencapai target yang ada dalam kontrak kerja sama dan kontrak kinerja unit.

8) Bidang Pemeliharaan Kontrol dan Instrumen

Mengkoordinasikan kegiatan pemeliharaan kontrol dan instrumen agar dilaksanakan sesuai prosedur yang berlaku sehingga dapat mendukung kinerja unit pembangkit menjadi handal dan mampu mencapai target yang ada dalam kontrak kerja sama dan kontrak kinerja unit.

9) Bidang Pemeliharaan Perencanaan dan Pengendalian Pemeliharaan

Melakukan koordinasi dan evaluasi atas pelaksanaan kegiatan pengendalian dan pemeliharaan di unit pembangkitan untuk mendukung pengoperasian unit secara optimal dalam mencapai sasaran unit pembangkit, sesuai dengan kontrak kinerja unit yang ditetapkan.

10) Bidang Enjiniring dan QRM

Monitoring dan mengevaluasi kegiatan Enjiniring dan Quality & Risk Management yang dapat menunjang kinerja operasi dan pemeliharaan.

11) Bidang SDM dan Keuangan

Mengkoordinasikan pelaksanaan terkait pengelolaan SDM dan keuangan di unit.

12) Bidang Administrasi

Memastikan pengelolaan administrasi meliputi kegiatan umum dan kesekretariatan, pengelolaan gudang dan tool, serta kegiatan pengadaan di unit PLTU terkelola dengan baik dan benar sesuai dengan aturan yang diterapkan di perusahaan.

4.2 Hasil Analisis

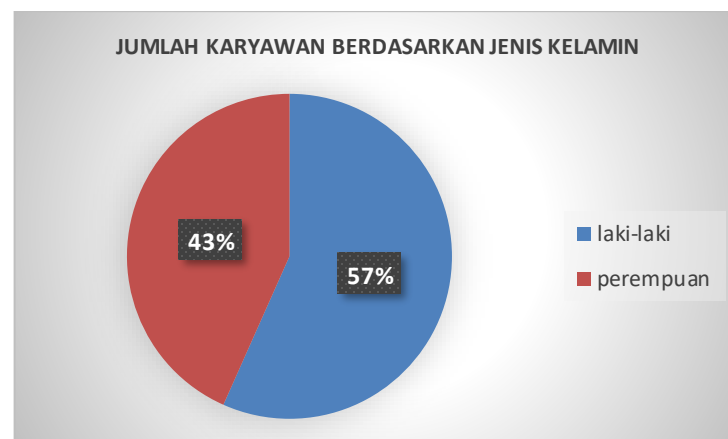
4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PLN Nusantara Power Service Amurang dengan sampel penelitian karyawan yang ada di perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan menguraikan gambaran umum responden penelitian. Responden berjumlah 30 responden yang terbagi dalam beberapa kelompok kerja, dari data yang diperoleh,

terdapat beberapa komposisi yang akan diangkat, seperti komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, komposisi responden berdasarkan masa kerja dan komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat sebagai berikut :

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin, Karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa Karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 57% dan karyawan perempuan sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase 43%. Adapun jumlah Karyawan dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut



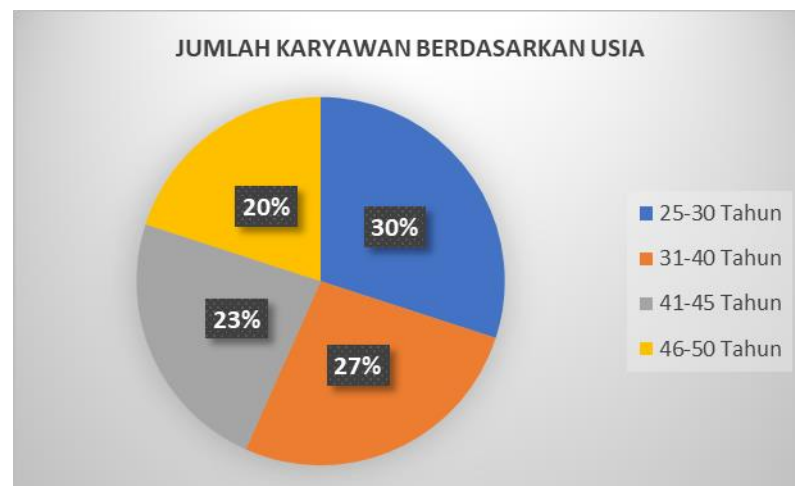
Data diolah: Tahun 2025

Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, karyawan yang paling banyak bekerja pada PT. PLN Nusantara Power Services Amurang

adalah mereka yang berada pada *range* usia 25 - 30 tahun yaitu sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase 30 %, mereka yang berada pada *range* usia 31 - 40 tahun sebanyak 8 orang yang terbanyak dengan tingkat persentase 27%, selanjutnya usia 41 - 45 tahun sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 23%, terakhir usia 46 - 50 tahun yaitu sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 20%, Dimana jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :



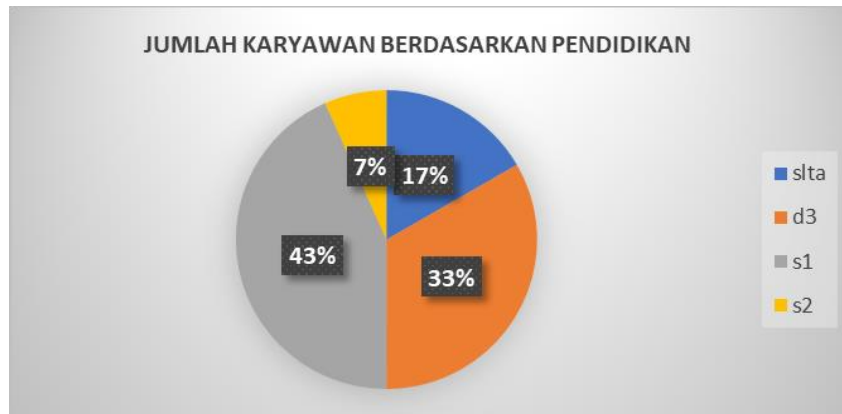
Data diolah: Tahun 2025

Gambar 4. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan Karyawan memiliki pendidikan S1 yang paling banyak ditemui yaitu 13 orang dengan tingkat persentase 43%. Untuk S2 terdapat 2 orang dengan tingkat persentase 7% dan masih terdapat pendidikan SLTA sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 17%. Untuk Pendidik D3 terdapat 10 orang dengan tingkat presentase

33%. Selengkapnya tabulasi data Karyawan dapat dilihat pada table berikut :



Data diolah : Tahun 2025

Gambar 4. 5 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan karakteristik responden di atas dapat diuraikan bahwa Karyawan yang ada pada PT. PLN Nusantara Power Services cukup bervariasi sehingga dapat mewakili populasi Karyawan untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa Karyawan yang merespon kuesioner pertanyaan mengenai Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. yang paling banyak adalah yang mempunyai umur yang antara 25-30 tahun dengan persentase 30%, sedangkan tingkat pendidikan paling banyak adalah D4/S1 dengan jumlah 13 orang atau 43%.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Hasil analisis statistik deskriptif untuk melihat sebaran data berdasarkan besar kecilnya gejala primer variabel Penilaian Kinerja (X) dan Kepuasan Kerja(Y) dari tanggapan kuesioner responden. Variabel studi

awalnya dinyatakan untuk memastikan sifat masing-masing variabel sebelum melakukan analisis. Dengan menggunakan program komputer microsoft excel, data yang terkumpul dari 49 responden dihitung menurut faktor penelitian dan dijelaskan pada tabel 4.1, berikut merupakan tabel deskripsi variabel budaya organisasi dan variabel kinerja karyawan:

Tabel 4. 1 Deskripsi Penilaian Kinerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y)

Statistik Deskriptif	Penilaian Kinerja	Kepuasan Kerja
Mean	48,580	52,354
Standard Error	23,504	23,403
Median	25	30
Mode	28	29
Standard Deviation	130,866	130,303
Sample Variance	171,26	169,78
Kurtosis	30,862	30,718
Skewness	5,549	5,530
Range	740	742
Minimum	13	11
Maximum	753	753
Sum	1506	1623
Count	31	31

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Penjelasan tentang deskriptif statistik penelitian mengenai variabel Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Penilaian Kinerja (X)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik Budaya Organisasi pada **tabel 4.1** diperoleh nilai *Maximum* 753 dan *Minimum* 13 atau memiliki *Range* 740 serta nilai *Sample Variance* 171,26 dengan nilai *Standard Error* 23,508. Hal ini menggambarkan bahwa Penilaian Kinerja PT PLN Nusantara Power Services Amurang memiliki nilai signifikansi dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 4.1 tersebut juga diperoleh nilai *Mean* 48,580 dengan nilai *Skewness* 5,549 *Kurtosis* 30,862 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi Penilaian Kinerja PT PLNNusantara Power Services terdistribusi normal dengan *Standard Deviation* 130,866. Dengan kata lain Penilaian Kinerja PT PLN Nusantara Power Srvices Amurang belum maksimal.

2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada tabel 4.1 diperoleh nilai *Maximum* 753 dan *Minimum* 11 atau memiliki *Range* 742 serta nilai *Sample Variance* 169,789 dengan nilai *Standard Error* 23,403. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Kepuasan Kerja PT PLN Nusantara Power Services Amurang memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 4.1 tersebut juga diperoleh nilai *Mean* 52,3 dengan nilai *Skewness* 5,530 dan nilai *Kurtosis* 30,718 yang mengarakterisasikan derajat

asimetri dari distribusi data variabel Kepuasan Kerja PT PLN Nusantara Power Services Amurang terdistribusi normal dengan *Standard Deviation* 130,303. Dengan kata lain, variabel Kepuasan Kerja PT PLN Nusantara power services Amurang belum maksimal.

4.2.3 Total skor penilaian kinerja dan kepuasan kerja

Untuk mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti akan diuraikan sebagai berikut secara total dan presentase yang dihasilkan yang menggambarkan keadaan variabel Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja dapat dilihat pada hasil analisis berikut ini :

1. Total skor penilaian kinerja (X)

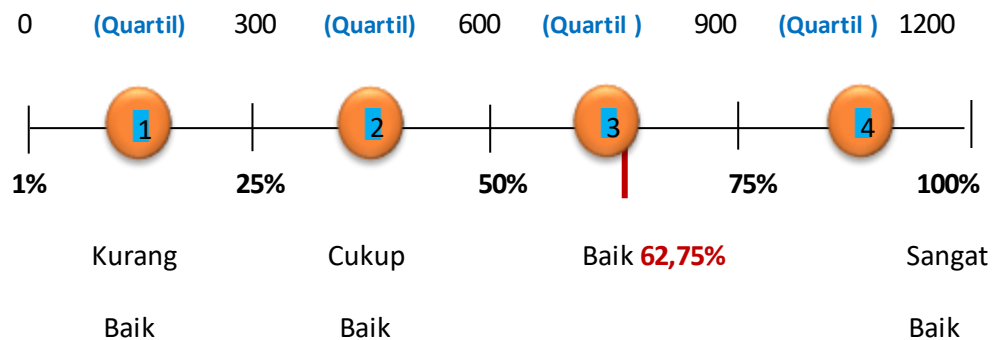
Jumlah item penelitian untuk variabel Penilaian Kinerja sebanyak 8 pertanyaan dengan opsi 5 yang diberikan skor 1-5 dan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah skor apabila setiap item mendapat skor tinggi $5 \times 8 \times 30 = 1200$. Dan untuk jumlah skor untuk hasil jawaban 753.

Tabel 4. 2 Total Skor Penilaian Kinerja (X)

ANALISA TOTAL SKOR X	HASIL	KETERANGAN										
SKOR TERTINGGI	5											
JUMLAH PERNYATAAN	8											
JUMLAH RESPONEN	30											
TOTAL SKOR JAWAB TERTINGGI	1200	TTL SKOR TERTINGGI= 5 X 8 X 30 = 1200										
TOTAL SKOR JAWABAN	753											
TOTAL SKOR PRESENTASE	62,75											
QUARTIL (EMPAT BAGIAN YANG SAMA)	300											
GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Q0</th> <th>Q1</th> <th>Q2</th> <th>Q3</th> <th>Q4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>300</td> <td>600</td> <td>900</td> <td>1200</td> </tr> </tbody> </table>	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4	0	300	600	900	1200
Q0	Q1	Q2	Q3	Q4								
0	300	600	900	1200								

Sumber : hasil olahan data 2025

Dengan demikian menurut persepsi 30 responden berjumlah $1200:908 \times 100 = 62,75\%$. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 4. 6 Total Skor Variabel (X)

Dari Gambar 4.2 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Penilaian Kinerja (X) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 608. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 62,75% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 38,15% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan

2. Total skor kepuasan kerja (Y)

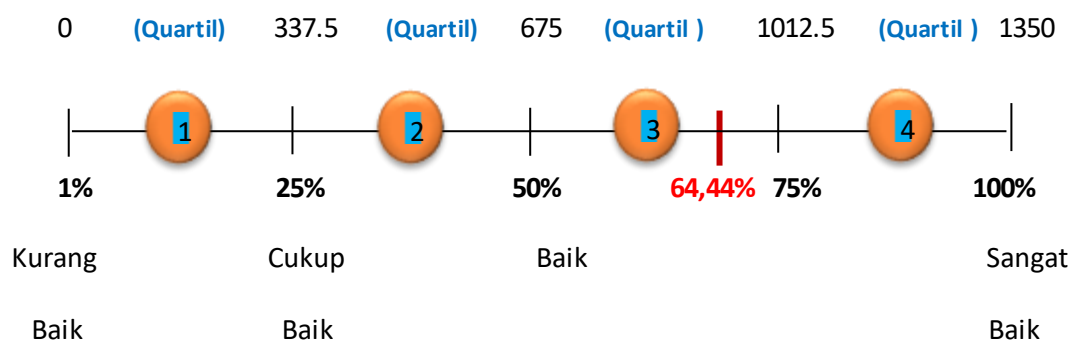
Jumlah item pernyataan pada variabel Penilaian Kinerja (Y) sebanyak 9 pertanyaan dengan interval 1-5, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Jumlah skor apabila setiap item mendapat skor tertinggi 5. Maka dapat diperhitungkan $5 \times 9 \times 30 = 1350$. Dan untuk jumlah skor untuk hasil jawaban 1413.

Tabel 4. 3
Total Skor Variabel Kepuasan Kerja (Y)

ANALISA TOTAL SKOR Y	HASIL	KETERANGAN				
SKOR TERTINGGI	5					
JUMLAH PERNYATAAN	9					
JUMLAH RESPONEN	30					
TOTAL SKOR JAWAB TERTINGGI	1350	TTL SKOR TERTINGGI= 5 X 9 X 30 = 1350				
TOTAL SKOR JAWABAN	870					
TOTAL SKOR PRESENTASE	64,44					
QUARTIL (EMPAT BAGIAN YANG SAMA)	337,5					
GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
		0	337.5	675	1012.5	1350
			5	5	5	0

Sumber :hasil data diolah 2025

Dengan demikian menurut persepsi 30 responden berjumlah 1350:1374x100=101,78% maka hal ini kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam bentuk empat bagian sebagai berikut:



Gambar 4. 7
Total Skor Variabel (Y)

Dari Gambar 4.2 diatas Total skor instrumen jawaban Kinerja Karyawan (Y) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 900. Sedangkan hasil analisis presentase total skor jawaban responden yaitu 64,44% termasuk pada kategori "baik". Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan sudah baik namun masih

terdapat Gap sebesar 34,66% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan

4.2.4 Uji Validitas Variabel dan Uji Reliabilitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), validitas adalah pengukuran untuk menunjukkan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau layak untuk digunakan, adapun pengujian validitas mengarah pada seberapa jauh suatu instrumen dapat menjalankan fungsinya. Uji validitas pada penelitian ini adalah menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau $r = 0,3$. Untuk mengukur validitas ditentukan dengan melihat $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 30 sehingga nilai $r (0,05,49)$ Person Product Moment dan di dapat nilai $r=0,281$.

1. Uji validitas variabel Penilaian Kinerja (X)

Validitas masing-masing butir pertanyaan untuk variabel Budaya Organisasi (X) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas Penilaian Kinerja (X)

VALIDITAS X				
Daftar Pernyataan	R Tabel	Validitas	N	Ket
Pernyataan 1	0,349	0,644	30	VALID
Pernyataan 2	0,349	0,488	30	VALID
Pernyataan 3	0,349	0,818	30	VALID
Pernyataan 4	0,349	0,720	30	VALID
Pernyataan 5	0,349	0,741	30	VALID
Pernyataan 6	0,349	0,627	30	VALID
Pernyataan 7	0,349	0,790	30	VALID
Pernyataan 8	0,349	0,673	30	VALID

Sumber : hasil data diolah 2025

Hasil dari pengujian validitas menggunakan analisis data excel terhadap variabel Penilaian Kinerja (X), dan ternyata setiap item pernyataan yang ada adalah valid. Yang menjadi acuan dalam melihat valid tidaknya suatu pertanyaan adalah product moment \otimes , dalam hal ini nilai acuannya adalah 0,349. Apabila nilai R hitung lebih besar dari standar product moment \otimes yakni 0,349 maka item tersebut dapat dinyatakan sah atau valid. Semua nilai item pernyataan 1-8 lebih besar dari 0,349 bahkan ada beberapa item pernyataan memiliki kevalidan yang sangat tinggi, untuk itu semua item pernyataan tersebut sudah layak atau sah dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y)

Validitas masing-masing butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

VALIDITAS Y					
No	Daftar Pernyataan	R Tabel	Validitas	N	Ket
1	Pernyataan 1	0,349	0,706	30	VALID
2	Pernyataan 2	0,349	0,863	30	VALID
3	Pernyataan 3	0,349	0,892	30	VALID
4	Pernyataan 4	0,349	0,888	30	VALID
5	Pernyataan 5	0,349	0,740	30	VALID
6	Pernyataan 6	0,349	0,820	30	VALID
7	Pernyataan 7	0,349	0,700	30	VALID
8	Pernyataan 8	0,349	0,834	30	VALID
9	Pernyataan 9	0,349	0,622	30	VALID

Sumber : hasil data diolah 2025

Hasil dari pengujian validitas menggunakan analisis data excel terhadap variabel kinerja Karyawan (Y), dan ternyata setiap item pernyataan yang ada adalah valid. Yang menjadi acuan dalam melihat valid tidaknya suatu pertanyaan

adalah product moment R^2 , dalam hal ini nilai acuannya adalah 0,349. Apabila nilai R hitung lebih besar dari standar product moment R^2 yakni 0,349 maka item tersebut dapat dinyatakan sah atau valid. Semua nilai item pernyataan 1-9 lebih besar dari 0,349 bahkan ada beberapa item pernyataan memiliki kevalidan yang sangat tinggi, untuk itu kedelapan item pernyataan tersebut sudah layak atau sah dijadikan pengukuran variabel penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau keajegan suatu alat ukur yang digunakan, di mana akan selalu didapatkan hasil yang sama setiap alat ukur tersebut digunakan (Riyanto & Hatmawan, 2020). Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien α (alpha) Cronbach. Instrumen (kuisisioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari Cronbach's antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiono 2014).

Tabel 4. 6
Uji Reliabilitas Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penilaian Kinerja (X)	0.715	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.841	Reliabel

Sumber : hasil data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan Cronbach's Alpha sebagaimana

terlihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel dan dianggap baik. Maka dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya.

4. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh dari kuisisioner yang diberikan kepada 30 responden untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu penilaian kinerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Berikut adalah hasil perhitungan untuk analisis korelasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Analisis Korelasi Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja

Correlations			
		PENILAIAN KINERJA	KEPUASAN KERJA
PENILAIAN KINERJA	Pearson Correlation	1	,555**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	30	30
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,555**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber ; Hasil Data Diolah 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi yang didapat yaitu 0.475. berdasarkan tabel Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi bahwa antara 0,72-0,59 itu dikategorikan cukup kuat. Artinya, peningkatan dalam Penilaian kinerja diikuti dengan peningkatan dalam Kepuasan kerja. Nilai signifikansi (p-value) untuk korelasi ini adalah 0.01. Karena nilai $p < 0.05$, kita dapat menyatakan bahwa korelasi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0.05. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel Penilaian Kinerja

(X) dan variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dikategorikan cukup kuat dan bentuk hubungannya positif. Dalam, hasil ini menunjukkan bahwa mengimplementasikan Penilaian Kinerja kemungkinan besar akan berkontribusi pada peningkatan Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, perusahaan yang berfokus pada mengimplementasikan penilaian kinerja dapat mengharapkan peningkatan kepuasan kerja.

5. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independent. Menurut Sugiyono (2014,270): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Berikut adalah hasil koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,555 ^a	308	283	7,209
a. Predictors: (Constant), VAR00001				

Sumber ; hasil data diolah 2025

Temuan analisis korelasi dan regresi dalam penelitian ini akan dinyatakan sebagai berikut untuk kejelasan:

- Koefisien korelasi : $r = 0.555$
- Koefisien determinasi : $r^2 = 0,308$

- Sig : P = 0,000

Koefisien korelasi $r = 0.555$ menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap Kepuasan Kerja PT PLN Nusantara Power Services Amurang.

Tabel 4. 9
ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	647,016	1	647,016	12,451	,001 ^b
	Residual	1454,984	28	51,964		
	Total	2102,000	229			
a. Dependent Variable: PENILAIAN KINERJA						
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA						

Sumber ; hasil data diolah 2025

6. Penguji Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan carasebagai berikut

Tabel 4. 10
Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,171	5,772		1,589	123
	PENILAIAN KINERJA	790	224	555	3,529	001

Sumber : hasil data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Penilaian Kinerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel Penilaian Kinerja (X) sebesar 3,529 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-2 = 28-2 = 28$ dimana N = jumlah sampel, dan 2 = jumlah variabel adalah sebesar 1,678 dengan demikian t hitung = 3,529 > t tabel = 1,678 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT PLN Nusantara Power Services Amurang sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris. Dengan membandingkan ttabel dan thitung untuk menentukan Hipotesis 1 pada uji t yaitu:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Penilaian Kinerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan Kepuasan Kerja PT PLN Nusantara Power Services.

$H_1: \beta_1 > 0$ (Penilaian Kinerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT PLN Nusantara Power Services Amurang.

Bila thitung < ttabel maka H_0 diterima H_a ditolak, jika thitung > ttabel maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Penilaian Kinerja dengan thitung 3,529 lebih besar dari ttabel 1,678 yang berarti variabel Penilaian Kinerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power Services Amurang.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Penilaian Kinerja PT PLN NUSANTARA POWER SERVICES

AMURANG

Penilaian Kinerja dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Namun seringkali dalam perusahaan, karyawan dan pimpinan seringkali melanggar peraturan. Dalam pelaksanaan tugas, budaya organisasi harus melekat pada semua karyawan yang ada dalam perusahaan agar kinerja yang ada dalam perusahaan dapat meningkat dan visi & misi perusahaan tercapai.

Dalam hal ini penerapan Penilaian Kinerja PT PLN Nusantara Power Services Amurang belum optimal, dimana masih ada karyawan yang belum mentaati peraturan dan belum bisa berinovasi. Oleh karena itu, agar proses pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai target, maka karyawan harus menerapkan Penilaian Kinerja agar kinerja karyawan dapat berjalan baik untuk mencapai tujuan perusahaan atau visi dan misi perusahaan. Untuk itu peneliti ingin mengkaji serta menganalisis Penilaian Kinerja melalui indikator : 1) Pengambilan Keputusan, 2) Meningkatkan Efektivitas, 3) Menetapkan tujuan yang jelas.

Hasil temuan penelitian dimana dari 3 indikator ternyata Penilaian Kinerja yang ada di PT. PLN Nusantara Power Services sudah baik dalam penerapannya. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis keempat indikator adalah baik. Dari hasil analisis terhadap kelima indikator Disiplin sudah

dikategorikan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis ketiga indikator terdapat tiga indikator baik yaitu sebagai berikut : 1) Pengambilan Keputusan 3,29 dikategorikan baik, 2) Meningkatkan efektivitas yaitu 2,60 dikategorikan baik, 3) Menetapkan tujuan yang jelas yaitu 3,20 dikategorikan baik. Namun secara keseluruhan Penilaian Kinerja PT PLN Nusantara Power Services Amurang dikategorikan baik dengan nilai 3,62. Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Total skor Variabel Penilaian Kinerja di PT. PLN Nusantara Power Services Amurang sebesar 62,75% yang berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik, walau masih terdapat Gap sebesar 38,15%.

Dari kajian serta temuan diatas bahwa Penilaian Kinerja PT PLN Nusantara Power Services Amurang sudah baik namun masih perlu ditingkatkan lagi agar mampu menunjang berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.3.2 Kepuasan Kerja Pada PT PLN Nusantara Power Services

Amurang

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Wijono (2015) Kepuasan kerja adalah tingkat dimana karyawan mengalami perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan mereka. Handoko (2020), Kepuasan Kerja adalah perasaan menyenangkan

atau tidak menyenangkan karyawan mengenai pekerjaannya, yang terlihat dari perilaku dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Menurut Hasibuan (2018), Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Jufrizen & Pratiwi (2021), Kepuasan Kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disintesis bahwa Kepuasan Kerja merupakan suatu keadaan atau sikap emosional yang menyenangkan, yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan ini timbul ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi secara memadai dalam lingkungan kerja. Perasaan tersebut dapat bersifat positif atau negatif, tergantung pada bagaimana karyawan memandang pekerjaannya, lingkungan kerja, serta hubungan sosial dan emosional di tempat kerja. Kepuasan kerja tercermin dari sikap, perilaku, dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil temuan penelitian dimana dari 3 indikator ternyata Kepuasan Kerja yang ada di PT. PLN Nusantara Power Services Amurang sudah baik dalam penerapannya tetapi belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis keseluruhan ketiga indikator dikategorikan baik yaitu sebagai berikut : 1 Penghargaan 3,22 dikategorikan baik, 2) Hubungan yang baik dengan atasan yaitu 3,86 dikategorikan Sangat Baik, 3) Lingkungan kerja

yang baik yaitu 2,59 dikategorikan Baik. Namun secara keseluruhan Kepuasan Kerja di PT. PLN Nusantara Power Services Amurang dikategorikan baik dengan nilai 3,22.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Total skor Variabel Kepuasan Kerja di PT. PLN Nusantara Power Services sebesar 64,44% yang berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik walau masih terdapat Gap sebesar 34,66% yang perlu ditingkatkan agar, Kepuasan Kerja di PT. PLN Nusantara Power Services Amurang lebih dimaksimalkan agar menjadi sangat baik.

Dari kajian serta temuan diatas bahwa Penilaian Kinerja di PT. PLN Nusanatara Power Services Amurang sudah baik berdasarkan sub-sub indikator yang ada namun masih perlu dimaksimalkan karena kurang mampu menunjang berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.3.3 Pengaruh Penilaian Kinerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja. Penilaian Kinerja bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki.

Penilaian Kinerja yang kuat akan mendukung perkembangan kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menciptakan penilaian kinerja yang sesuai dengan lingkungan perusahaan agar kepuasan kerja

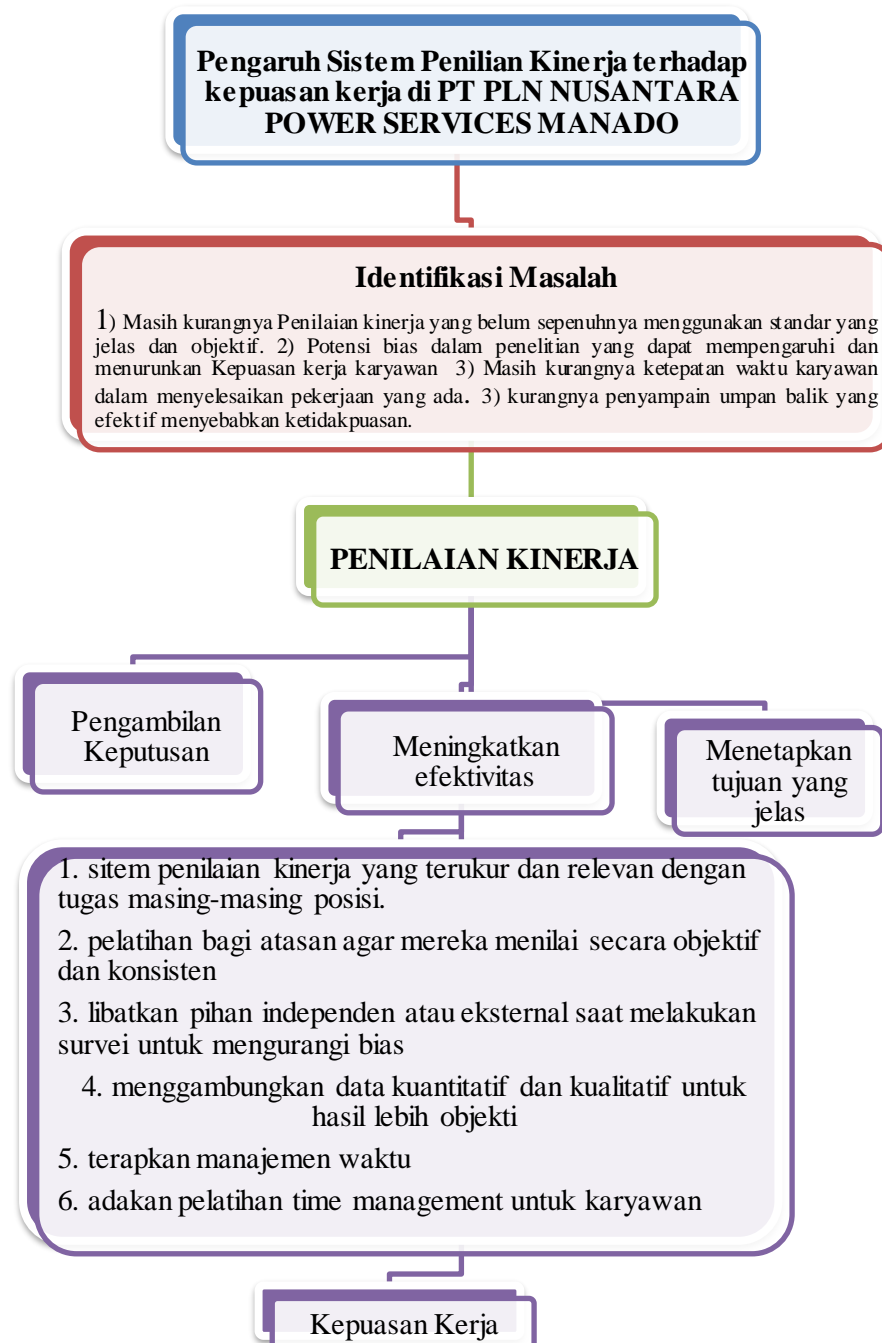
karyawan meningkat sehingga menguntungkan perusahaan. Untuk itu PT. PLN Nusantara Power Services Amurang sebagai Kontraktor yang selalu terkait dengan penerapan ilmu dan teknologi perlu meningkatkan Penilaian Kinerja melalui menaati peraturan yang ada di perusahaan.

Peneliti telah melakukan pengolahan data dan dari hasil analisis korelasi yaitu 0,475 Penilaian Kinerja ternyata berhubungan cukup kuat terhadap Kepuasan Kerja dan hasil dari analisis regresi ditemukan bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Nusantara Power Services Amurang. Dibuktikan dengan pengujian hipotesis dimana terdapat pengaruh signifikan variabel bahwa Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN Nusantara Power Services Amurang (t hitung lebih besar dari t tabel) t hitung = 3,700 > t tabel = 1,678. Koefisien determinasi berfungsi dalam mengukur kebaikan kesesuaian dari persamaan regresi dan menunjukkan bahwa variasi peningkatan Penilaian kinerja 22.6% dipengaruhi oleh kualitas pelayanan, sedang sisanya 77.4% dipengaruhi faktor lain diluar penilaian kinerja. Dengan melihat hasil pengolahan data, variabel kualitas pelayanan sudah bagus namun harus dipertahankan dan harus ditingkatkan.

4.3.4 Implementasi

Dalam upaya meningkatkan Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja PT PLN Nusantara Power Services Amurang ada beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait dengan Penilaian Kerja. Ide penulis ini untuk memaksimalkan proses Penilaian Kinerja untuk lebih mengefektifkan Kerja

karyawan Perusahaan, sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja dapat dilihat pada bagan sebagai berikut :



Gambar 4. 8 Model Implementasi Penilaian Kinerja (X) dan Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja (Y)

B A B V

P E N U T U P

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penilaian Kinerja dalam bidang urusan umum masih dioptimalkan dan tingkatkan lebih jauh. Analisis atas jawaban dari responden menunjukkan bahwa skor total untuk variabel Penilaian kinerja di PT PLN Nusantara Power Services Amurang sudah berada pada kategori baik, tetapi masih memerlukan peningkatan.
2. Kepuasan Kerja juga harus dioptimalkan agar hasil kerja mereka semakin baik. Analisis jawaban dari total responden mengindikasikan bahwa kepuasan kerja di PT PLN Nusantara Power Services Amurang mendapatkan kategori baik, namun masih perlu dioptimalkan agar lebih meningkat lagi.
3. Penilaian Kinerja dalam bidang urusan umum memiliki dampak yang signifikan secara individual terhadap peningkatan kepuasan kerja di PT. PLN Nusantara Power Services Amurang. Oleh karena itu, hipotesis H_0 diterima, yang menyatakan penilaian kinerja dalam urusan umum berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. PLN Nusantara Power Services. Ini menunjukkan bahwa semakin baik penilaian kinerja

yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin berdampak positif terhadap kepuasan kerja

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Urusan umum sebaiknya melakukan survei untuk mengetahui kebutuhan fasilitas dan infrastruktur di setiap perusahaan.
2. Urusan umum perlu menyediakan saran untuk menampung kritik dan saran, guna menilai kekurangan dalam fasilitas dan infrastruktur.
3. Karyawan diharapkan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan integritas mereka perlu ditingkatkan agar hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai
4. Manajer disarankan untuk mengadakan briefieng setiap hari agar karyawan memperoleh arahan dan termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H J, and J E A Russell. 2013. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Bintoro, and Daryanto. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Chusminah, and Haryati. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- DeNisi, A S, and K R Murphy. 2017. *Performance Appraisal and Management*. New York: Routledge.
- Dessler, G. 2014. *Human Resource Management (14th Ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Edison, E, Y Anwar, and I Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T H. 2020. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, M S P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, and E Pratiwi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Medan: Perdana Publishing.
- Maharani, N. 2020. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

- Mangkunegara, A A A P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R L, and J H Jackson. 2011. *Human Resource Management (13th Ed.)*. South-Western: Cengage Learning.
- Mishra, S, and D Chaurasiya. 2021. *Performance Appraisal and Organizational Effectiveness*. New Delhi: Sage Publications.
- Riyanto, S, and A A Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish.
- Robbins, S P. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S P, and T A Judge. 2013. *Organizational Behavior (15th Ed.)*. New Jersey: Pearson.
- Rumawa, M. 2021. *Manajemen Kinerja: Teori Dan Praktik Di Dunia Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V W. 2020. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Walean, Mariska and Rasjid Efendy. 2022. Analisis Penilaian Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatkan Produktifitas Kerja Tenaga Pendidik Di Politeknik Negeri Manado (Studi Kasus Jurusan Administrasi Bisnis & Jurusan Teknik Sipil)

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI *GENERAL AFFAIR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR TERANG MANDIRI (HEAD OFFICE) MANADO.

A. RESPONDEN

1. **JenisKelamin** : L P
2. **Pendidikan** : SLTP SLTA D1 D2
 D3 S1 S2
3. **Usia** : <25 Tahun 36-45 Tahun
 26-35 Tahun 46-56 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak/ ibu yang terhormat,

Dalam rangka penelitian, saya mohon bantuan bapak/ibu sebagai responden pada dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PLN Nusantara Power Services Amurang.

A. Kuesioner Penilaian Kinerja (X) & Kepuasan Kerja (Y)

Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat.

Dengan Alternatif jawabannya yaitu: **SS=Sangat Setuju; S=Setuju KS= Kurang Setuju;TS=Tidak Setuju; STS=Sangat Tidak Setuju**

NO.	PERTANYAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kemampuan mengenali adanya masalah					
2.	Kejelasan dalam merumuskan masalah					
3.	Ketetapan dalam mengidentifikasi penyebab masalah					
4.	Perencanaan yang terarah					
5.	Pemanfaatan Sumber Daya Manusia					
6.	Tansparansi dan Keadilan					
7.	Komunikasi yang efektif					
8.	Saling menghargai					
9.	Kerja Sama Tim Yang baik					
10.	Kepemimpinan yang mendukung					