Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (2) 2026, Page: 25912-25918

Analisis Sistem Penilaian Kinerja Dan Umpan Balik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT Sumber Alfaria Trijaya Branch Cileungsi 2)

Achmad Alfauzy, Umban Adi Jaya, ProboKusumo
Universitas Sains Indonesia
Email : achmadalfauzy24@gmail.com

Published: May, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh sistem penilaian kinerja dan umpan balik terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor ritel. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya sistem evaluasi yang adil dan objektif dalam meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 30 karyawan aktif, menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, demikian pula umpan balik yang diberikan secara objektif dan membangun. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 82,6% variasi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan sistem penilaian dan umpan balik yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hasil studi ini diharapkan menjadi masukan strategis bagi manajemen perusahaan ritel dalam merancang sistem evaluasi kinerja yang lebih transparan dan konstruktif.

Kata kunci : Kepuasan Kerja Karyawan, Umpan Balik, SDM, Penilaian Kinerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of performance appraisal systems and feedback on employee job satisfaction in the retail sector. The background of this research lies in the importance of fair and objective evaluation systems to enhance employee motivation and satisfaction. A quantitative approach was employed using a survey method involving 30 active employees, with data collected through questionnaires. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results show that the performance appraisal system has a significant positive effect on job satisfaction, as does feedback that is delivered objectively and constructively. Simultaneously, both variables explain 82.6% of the variation in employee job satisfaction. The study concludes that implementing effective appraisal and feedback systems can create a more productive work environment and improve employee well-being. These findings are expected to serve as strategic input for retail company management in designing more transparent and constructive performance evaluation systems.

Keywords: Employee Job Satisfaction, Feedback, HR, Performance Appraisal, Work Motivation

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licence, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perkembangan industri ritel di Indonesia menunjukkan peningkatan yang pesat seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan perubahan pola konsumsi masyarakat (Meliana et al., 2025). Persaingan yang semakin kompetitif dalam industri ritel mendorong organisasi untuk mengembangkan inovasi di seluruh lini operasional, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan perubahan pasar (Developing Innovative Work Behavior in Retail E-Commerce Workers : Investigating the Effects of High-Performance Work Systems and Other Mediating Variables, 2024). Dalam konteks ini, karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Fatmawati et al., 2025) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi, dan strategi pengelolaan kinerja yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kepuasan serta retensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem penilaian kinerja yang adil, berorientasi pada karyawan, dan transparan agar mampu meningkatkan motivasi serta hasil kinerja organisasi. Penilaian yang efektif terbukti mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, memastikan kemajuan karir yang berdasarkan pencapaian, serta berkontribusi terhadap efisiensi organisasi. Namun, ulasan ini juga menemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan

sistem penilaian kinerja, seperti adanya bias dalam evaluasi, kurangnya pelatihan bagi penilai, hambatan dalam komunikasi, dan penolakan terhadap perubahan (Osman et al., 2024). Sejalan dengan itu, sistem penilaian kinerja yang transparan dan berbasis kriteria objektif terbukti dapat meningkatkan motivasi karyawan karena memberikan rasa keadilan dan pengakuan atas kontribusi mereka (Alasyhari & Lestari, 2025). Lebih lanjut, penelitian (Biswakarma & Singh Kadayat, 2023) menegaskan bahwa sistem penilaian kinerja yang dirancang dengan baik mampu memberikan ekspektasi dan tujuan yang jelas bagi karyawan, menyediakan umpan balik rutin, serta membuka peluang pengembangan profesional. Sistem semacam ini juga memperkuat hubungan antara manajer dan bawahan, mendukung pencapaian tujuan strategis, serta meningkatkan keterlibatan dan motivasi kerja. Sebaliknya, apabila dirancang atau diimplementasikan dengan buruk, sistem penilaian kinerja justru dapat menurunkan motivasi, sehingga penting untuk memastikan bahwa mekanisme tersebut adil, transparan, dan selaras dengan misi organisasi.

Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan dalam implementasi sistem penilaian kinerja adalah PT Sumber Alfaria Trijaya Branch Cileungsi 2 (Alfamart), perusahaan ritel terbesar di Indonesia dengan lebih dari 16.000 gerai dan 150.000 karyawan (Laporan Tahunan Alfamart, 2024). Berdasarkan laporan internal perusahaan tahun 2024 terhadap sepuluh responden uji coba, sekitar 50% karyawan menyatakan belum puas terhadap sistem penilaian kinerja yang diterapkan. Karyawan menilai bahwa proses penilaian belum sepenuhnya transparan, kriteria evaluasi kurang jelas, serta umpan balik dari atasan masih bersifat satu arah. Kondisi ini menunjukkan adanya masalah dalam mekanisme komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Berdasarkan data operasional perusahaan selama periode Maret 2025, ditemukan beberapa kasus kesalahan pengiriman barang seperti barang tidak tersedia, salah kirim, barang kurang, barang lebih, hingga barang rusak. Meskipun kasus tersebut bersifat operasional dan tidak menjadi fokus utama penelitian ini, fenomena tersebut menunjukkan adanya potensi ketidaksesuaian kinerja yang dapat memengaruhi persepsi penilaian kerja karyawan. Kesalahan pengiriman yang terjadi berpotensi menimbulkan komplain, meningkatkan beban kerja, serta berdampak pada kepuasan kerja karyawan, karena adanya tekanan tambahan, ketidaknyamanan dalam bekerja, meningkatnya stres kerja, serta potensi menurunnya motivasi dan semangat kerja karyawan. Selain itu, kondisi tersebut juga dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, menurunnya rasa tanggung jawab, serta berkurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, fenomena ini digunakan sebagai gambaran awal untuk mengantar pembahasan mengenai pentingnya penilaian kinerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang berperan penting dalam menjaga kinerja, produktivitas, dan keberlangsungan organisasi. (Sumber PT Sumber Alfaria Trijaya Branch Cileungsi 2). Kondisi ini mencerminkan permasalahan umum di sektor ketenagakerjaan nasional. Menurut (Andika & Suarmanayasa, 2025), Indeks kepuasan kerja karyawan Indonesia masih berada pada angka 72,5%, yang menunjukkan perlunya pembenahan sistem evaluasi di berbagai sektor industri. Riset serupa oleh (Saefullah, 2021) menyatakan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan secara adil dan konsisten mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Melalui penilaian, manajer harus memastikan bahwa kebijakan dan prosedur organisasi diterapkan secara konsisten oleh semua anggota tim. Penilaian dapat membantu menilai setiap anggota terhadap aturan prosedur yang ada. Penilaian sangat penting untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendukung pengembangan karir (Latifah Megasari,2023). Sejalan dengan itu, kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, mencakup aspek kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Kinerja yang baik sangat penting karena berkontribusi terhadap efisiensi organisasi serta pencapaian tujuan perusahaan (Arif & Ramadhan, 2024).

Dalam penelitian ini melibatkan 30 karyawan aktif sebagai responden, yang dipilih secara acak menggunakan Teknik purposive sampling. Pemilihan jumlah tersebut bertujuan untuk memperoleh data yang representatif terhadap populasi dan mendukung keakuratan dalam analisis hasil penelitian. Oleh sebab itu, organisasi perlu menemukan cara untuk memperoleh hasil terbaik dari pegawainya. Secara sederhana, prestasi karyawan berkaitan dengan bagaimana mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, termasuk hasil yang dicapai serta sikap yang ditunjukkan saat menjalankan tugas tersebut. Perusahaan yang progresif melihat prestasi karyawan sebagai faktor kunci kesuksesan mereka dan selalu berusaha untuk meningkatkan performa tersebut. Prestasi dapat dinilai berdasarkan jumlah, kualitas, atau efisiensi kerja (Abbas et al., 2021). Sejalan dengan itu, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang

menyenangkan atau positif yang timbul dari penilaian atas pekerjaan seseorang maupun pengalaman kerjanya, sehingga karyawan yang puas cenderung menunjukkan semangat, loyalitas, serta kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Sultana et al., 2021). Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dan akademik yang penting. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen PT Sumber Alfaria Trijaya Branch Cileungsi 2 dalam menyusun strategi pengembangan sistem penilaian kinerja dan pemberian umpan balik yang lebih objektif, transparan, dan membangun, guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Sementara secara akademik, penelitian ini memperkaya literatur mengenai pengaruh sistem penilaian kinerja dan umpan balik terhadap kepuasan kerja, khususnya dalam konteks industri ritel di Indonesia, serta dapat dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa dengan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif di PT Sumber Alfaria Trijaya Branch Cileungsi 2. Sampel diambil menggunakan teknik **purposive sampling** dengan kriteria: karyawan aktif, bersedia mengisi kuesioner, dan terlibat langsung dalam sistem penilaian kinerja. Jumlah responden yang memenuhi syarat adalah **30 orang**.
Instrumen penelitian berupa **kuesioner tertutup** dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Kuesioner mencakup tiga variabel: penilaian kinerja (10 item), umpan balik (10 item), dan kepuasan kerja (10 item). Data dianalisis menggunakan **SPSS versi 25** dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta **regresi linier berganda**.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**
2. Seluruh item pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai r hitung > r tabel (0,361), sehingga dinyatakan **valid**. Nilai Cronbach's Alpha untuk penilaian kinerja (0,940), umpan balik (0,950), dan kepuasan kerja (0,928) menunjukkan tingkat **reliabilitas yang sangat tinggi**.
3. **Uji Asumsi Klasik**
    - **Normalitas**: Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 (> 0,05), menunjukkan residual berdistribusi normal.
    - **Multikolinearitas**: Nilai VIF untuk kedua variabel independen sebesar 6,248 (< 10) dan tolerance 0,160 (> 0,10), artinya tidak terjadi multikolinearitas.
    - **Heteroskedastisitas**: Uji Glejser menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas pada variabel umpan balik, namun secara visual scatterplot menunjukkan penyebaran residual yang acak.
4. **Regresi Linier Berganda**
   Persamaan regresi yang diperoleh:
   $Y=12,893+0,013X1+0,690X2Y=12,893+0,013X1+0,690X2$
   Hasil uji t menunjukkan:
    - Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (t hitung = 8,043; sig. 0,000).
    - Umpan balik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (t hitung = 11,517; sig. 0,000).
5. **Uji Simultan (F)**
   Nilai F hitung = 63,976 > F tabel = 3,35, dengan signifikansi 0,000. Artinya, penilaian kinerja dan umpan balik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. **Koefisien Determinasi**
   Nilai R Square = 0,826, berarti **82,6%** variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh penilaian kinerja dan umpan balik, sisanya 17,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini memperkuat temuan Osman et al. (2024) dan Saefullah (2021) bahwa **penilaian kinerja yang objektif, adil, dan transparan** mampu meningkatkan persepsi keadilan organisasi dan pada akhirnya mendorong kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memahami standar kerja dan merasa dihargai cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan.

Selain itu, **umpan balik yang konstruktif, tepat waktu, dan spesifik** terbukti meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori Hattie & Timperley (2007) serta temuan Sembey et al. (2024) yang menyatakan bahwa umpan balik yang baik berfungsi sebagai alat penguatan komunikasi dua arah dan pengembangan karyawan.

Secara simultan, kedua variabel saling melengkapi. Sistem penilaian tanpa umpan balik yang memadai akan kehilangan maknanya, karena karyawan tidak mendapatkan arahan perbaikan. Sebaliknya, umpan balik tanpa penilaian yang jelas akan terasa subjektif. Oleh karena itu, integrasi keduanya dalam sistem manajemen kinerja menjadi kunci utama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Penilaian Kinerja dan Umpan Balik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Branch Cileungsi 2, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik sistem penilaian kinerja yang diterapkan oleh perusahaan, semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh Karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif, transparan, dan konsisten mampu memberikan kejelasan mengenai target dan tanggung jawab kerja, meningkatkan rasa keadilan, serta menumbuhkan perasaan dihargai atas kontribusi yang telah diberikan karyawan. Dengan adanya sistem Penilaian Kinerja yang jelas, karyawan dapat memahami bagaimana hasil kerja mereka dievaluasi, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan terhadap manajemen dan mendorong sikap positif terhadap pekerjaan. Kedua, hasil penelitian juga membuktikan bahwa umpan balik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas umpan balik yang diberikan oleh atasan memiliki peran penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap pengalaman kerja mereka. Umpan Balik yang disampaikan secara tepat waktu, jelas, dan bersifat konstruktif membantu karyawan memahami pencapaian kerja yang telah diraih serta mengetahui aspek-aspek yang perlu diperbaiki. Selain itu, umpan balik yang baik dapat memperkuat komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, meningkatkan motivasi kerja, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Dengan demikian, Umpan Balik tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan pengembangan karyawan. Ketiga, berdasarkan hasil uji simultan, dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja dan Umpan Balik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak terbentuk secara parsial, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi dari sistem evaluasi kinerja yang baik dan proses pemberian Umpan Balik yang efektif. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Dengan kata lain, Penilaian Kinerja dan Umpan Balik merupakan faktor penting yang perlu dikelola secara terpadu dalam sistem manajemen sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa Penilaian Kinerja dan Umpan Balik merupakan elemen strategis dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. Perusahaan yang mampu menerapkan sistem Penilaian Kinerja yang adil, transparan, dan didukung oleh pemberian Umpan Balik yang konstruktif akan lebih berpeluang menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, serta mendorong peningkatan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu, optimalisasi kedua aspek tersebut perlu menjadi perhatian utama manajemen dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, jumlah sampel penelitian hanya sebanyak 30 orang karyawan aktif, sehingga hasil penelitian mungkin belum dapat menggambarkan kondisi seluruh karyawan yang memiliki karakteristik

berbeda di unit atau cabang lain. Penggunaan teknik total sampling memang tepat untuk populasi kecil, namun tetap memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi hasil penelitian. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel, yaitu Penilaian Kinerja, Umpan Balik, dan Kepuasan Kerja. Sementara itu, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor lain seperti beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, dan budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut tidak diteliti sehingga kontribusinya tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Ketiga, data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner tertutup. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner memungkinkan adanya bias subjektif dari responden, seperti jawaban yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya atau dipengaruhi persepsi pribadi. Selain itu, instrumen penelitian yang digunakan bersifat self-report sehingga sangat bergantung pada kejujuran dan pemahaman responden terhadap setiap pernyataan.

SARAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada angka dan pengujian hubungan antar variabel. Pendekatan ini tidak menggali informasi secara mendalam terkait konteks, perasaan, atau pengalaman responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggabungkan pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, J., un Nisa Khan, N., Barkat Ali, S., & Kumari, K. (2021). Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction. International Journal of Organizational Leadership, 10(November), 401–420.

Akhter, A., Karim, M. M., & Islam, K. M. A. (2021). The impact of emotional intelligence, employee empowerment and cultural intelligence on commercial bank employees' job
satisfaction. Banks and Bank Systems, 16(4), 11–21. https://doi.org/10.21511/bbs.16(4).2021.02

Alasyhari, H. F., & Lestari, S. D. (2025). Improving Employee Motivation: Analysis of the Influence of Performance Appraisal System, Workload, and Compensation. Journal La Bisecoman, 6(1), 182–201. https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v6i1.2111

Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(1), 519–529. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519

Alshebami, A. S. (2021). The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction. SAGE Open, 11(3). https://doi.org/10.1177/21582440211040809

Andika, I. P. R., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Statistik Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng. Bisma: Jurnal Manajemen, 11(1), 310–319.

Arif, F., & Ramadhan, I. (2024). Irfan+Ramadhan. 1(1), 25–34.

Aziz, H. M., Othman, B. J., Gardi, B., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Hamza, P. A., Sorguli, S., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment and Job Satisfaction. Journal of Humanities and Education Development, 3(3), 54–66. https://doi.org/10.22161/jhed.3.3.6

Azora, P. (2021). Analisis Quick Count Dengan Menggunakan Metode Stratified Random Sampling Studi Kasus Pemilu Gubernur Kalimantan Barat 2018. Buletin Ilmiah Matematika, Statistika Dan Terapannya, 10(1), 43–50.

Biswakarma, G., & Singh Kadayat, S. (2023). Performance Appraisal System and Employee Motivation in International Non-Governmental Organizations in Nepal. The Journal of Business and Management Nepal. The Journal of Business and Management, 7(1), 48–70. https://doi.org/10.3126/jbm.v7

Developing Innovative Work Behavior in Retail E-Commerce Workers : Investigating the Effects of High-Performance Work Systems and Other Mediating Variables. (2024). 17(2), 73–92.

Ekonomi, F., & Tamansiswa, U. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Kesejahteraan , dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT DM Baru Retailindo. 4(6), 1615–1628.

Elsayed Mohammed Khalil, N., Abd Alrahman Hassan, A., & Salama Abdelaziz Ahmed, F. (n.d.). Staff Nurses' Perception of Performance Appraisal System and Its Relation to Job Crafting Behaviours. In International Egyptian Journal of Nursing Sciences and Research (Vol. 5, Issue 1).

Universitas Sains Indonesia

45

Fatmawati, D., Nazmi, I., & Falah, N. (2025). Human Resource Performance Management Strategies to Enhance Employee Retention Through Job Satisfaction. 3(1), 25–31.

Hattie, J., Timperley, H., Hattie, J., & Timperley, H. (2007). Review of Educational Research The Power of Feedback. https://doi.org/10.3102/003465430298487

Helal, I. (2022). The Impact of Performance Appraisals on Employee Productivity : The Case of the Lebanese Retail Sector. 7(5), 109–117.

Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. Education Research International, 2021. https://doi.org/10.1155/2021/1751495

Jensen, L. X., Bearman, M., & Boud, D. (2021). Understanding feedback in online learning – A critical review and metaphor analysis. Computers and Education, 173(March), 104271. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104271

Martinr, S., & Uribe, M. (2021). The Influence of Reward System on Employee Job Satisfaction with Work Motivation as Intervening Variables. MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation, 2(2), 53–71. https://medalionjournal.com/

Meliana, D., Riswati, J., Astuti, D., Manajemen, P., Bangsa, U. P., & Ritel, A. B. (2025). Analisis Perkembangan Bisnis Ritel Di Indonesia Journal of Business Economics and Management. 01(03), 235–243.

Nizamuddin, N. N., & Mokhtar, D. (2024). Working Environment , Employee Motivation and Job Satisfaction among Retailers in Klang Valley. 14(1), 2155–2165. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v14-i1/20374

Noercahyo, U. S., Maarif, M. S., & Sumertajaya, I. M. (2021). the Role of Employee Engagement on Job Satisfaction and Its Effect on Organizational Performance.

Jurnal Aplikasi Manajemen, 19(2), 296–309. https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.06

Osman, A., Opoku, V., & Kyeraa, A. (2024). Human Resource Management (HRM) The Impact of Performance Appraisal Systems on Employee Motivation and Organizational Success: A Comprehensive Review of Best Practices and

Challenges. Convergence Chronicles, 5(5), 83–92. http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Primadi Candra Susanto, Siera Syailendra, & Ryan Firdiansyah Suryawan. (2023). Determination of Motivation and Performance: Analysis of Job Satisfaction, Employee Engagement and Leadership. International Journal of Business and Applied Economics, 2(2), 59–68. https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2135

Rohmah, D. D., & Wilandari, A. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Regresi Linier Berganda. Jurnal Pariwisata Bisnis Digital Dan Manajemen, 2(2), 104–110. https://doi.org/10.33480/jasdim.v2i2.4580

Rudkowski, J. (2024). Journal of Retailing and Consumer Services Measuring employeeconsumer integrated retailer brand equity. Journal of Retailing and Consumer

Services, 76(November 2023), 103590.

https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103590

Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. Technomedia Journal, 6(2), 223–235. https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761

Universitas Sains Indonesia

46

Sembey, R., Hoda, R., & Grundy, J. (2024). Emerging technologies in higher education assessment and feedback practices: A systematic literature review. Journal of Systems and Software, 211(November 2023), 111988.
https://doi.org/10.1016/j.jss.2024.111988
Sultana, U. S., Abdullah, N., Mok, E. T., Hossain, J., Sherief, S. R., Iskandar, M. L., & Andalib, T. W. (2021). Exploring Motivation and Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance in Work From Home (WFH) Perspective. Psychology And Education, 58(3), 2411–2424. https://scholar.google.com/scholar?cites=3938639227734154178&as_sdt=2005&sciodt=2007&hl=en
Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 10(1), 917–932. https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057
Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. Society, 10(2), 384–398. https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464
Widjaja, W., & Michael, M. (2024). Work dynamics in retail industry : Impact of work intensification , high- performance work systems , and emotional exhaustion " Work dynamics in retail industry : Impact of work intensification , high- performance work systems , and emotional exhaustion ." 22(September). https://doi.org/10.21511/ppm.22(3).2024.29
Zada, M., Luan, Y., Li, J., Liu, Y., Management, D., Decision, B., & Psychology, O.
(2023). Giving what they want : How congruence between expected feedback quality and delivered feedback quality influences leader-member exchange and job performance. February, 1–14. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1115861
Zulkarnain, A., Nanda, C., & Saputri, T. (2024). Optimizing Employee Performance Evaluation System for Performance-Based Bonus Allocation in DF Company. 2(1), 1–7.