E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258

Halaman 1933-1949
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Halo Effect Dan Performance Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bonehau Kecamatan Bonehau Kabupaten Mamuju

Yulita Selvi[1]*, Agus Halim[2], Muhammad Rivai[3], Tamin[4], Kurnia[5]

Email : [1]yulitaselvi34@gmail.com, [2]agus_halim@unimaju.ac.id,

[3]vaikarampuang@gmail.com, [4]tamintamzki@gmail.com, [5]niaharun34@gmail.com

[123]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of halo effect and employee performance on employee performance appraisal at Bonehau Community Health Center (Puskesmas Bonehau), Mamuju Regency, both partially and simultaneously. A quantitative approach using a total sampling method (census) was applied, involving all 38 employees as respondents. Data were collected using Likert-scale questionnaires (1–5) and analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination with IBM SPSS. The results revealed that partially, halo effect has a positive and significant effect on performance appraisal (t = 3.165 > 2.030; sig. 0.003 < 0.05), indicating that evaluators' personal impressions distort formal ratings. Employee performance also has a positive and significant effect on performance appraisal (t = 6.488 > 2.030; sig. 0.000 < 0.05), confirming that actual achievement remains the primary determinant of evaluation scores. Simultaneously, halo effect and employee performance significantly influence performance appraisal (F = 31.860 > 3.267; sig. 0.000 < 0.05). The coefficient of determination (R Square) of 0.645 indicates that 64.5% of the variance in performance appraisal is explained by both variables, while 35.5% is influenced by other factors outside the model. Employee performance is the more dominant determinant.

Keywords: halo effect; employee performance; performance appraisal; evaluation bias; public health center.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh halo effect dan performance terhadap penilaian kinerja pegawai pada Puskesmas Bonehau Kabupaten Mamuju, baik secara parsial maupun simultan.

Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode sensus (total sampling), melibatkan seluruh 38 pegawai sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert 1–5. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi dengan bantuan program IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa halo effect berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap penilaian kinerja (t hitung 3,165 > t tabel 2,030; sig. 0,003 < 0,05), mengindikasikan bahwa impresi personal penilai mendistorsi evaluasi formal. Performance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja (t hitung 6,488 > t tabel 2,030; sig. 0,000 < 0,05), yang menunjukkan capaian kerja objektif tetap menjadi faktor penentu utama penilaian. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja (F hitung 31,860 > F tabel 3,267; sig. 0,000 < 0,05) dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,645, yang berarti 64,5% variasi penilaian kinerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 35,5% dipengaruhi faktor lain di luar model. Performance menjadi determinan yang lebih dominan.

Kata Kunci: halo effect; performance; penilaian kinerja; bias evaluasi; puskesmas.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk organisasi pelayanan kesehatan. Kualitas pelayanan kesehatan tidak hanya dipengaruhi oleh fasilitas dan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas pegawai yang menjalankan pelayanan tersebut. Pemerintah Indonesia terus mendorong peningkatan kualitas pelayanan kesehatan melalui penguatan fasilitas kesehatan tingkat pertama, khususnya puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan dasar masyarakat. Data portal Statistik SDM Kementerian Kesehatan RI menunjukkan indeks profesionalitas ASN meningkat dari 72,90 pada 2021 menjadi 85,13 pada 2024, namun mengalami penurunan menjadi 80,06 pada 2025 meskipun dimensi kinerja terus meningkat (Kementerian Kesehatan RI, 2025). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa penilaian kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh performance pegawai, tetapi juga faktor subjektif dalam proses evaluasi, salah satunya halo effect (Kasmir, 2023).

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi terhadap hasil kerja pegawai berdasarkan standar tertentu yang ditetapkan organisasi, digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, dan pengembangan karier (Mangkunegara, 2023). Namun, proses penilaian sering kali dipengaruhi oleh bias. Halo

effect merupakan kecenderungan penilai memberikan penilaian menyeluruh berdasarkan satu karakteristik dominan yang dimiliki pegawai (Fitriah, 2025). Kim dan Campbell (2025) menemukan bahwa informasi non-kinerja dapat memengaruhi hasil penilaian pegawai pemerintah sehingga mengurangi objektivitas evaluasi kerja.

Selain halo effect, performance menjadi faktor penting dalam penilaian kinerja. Performance menggambarkan tingkat pencapaian pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Pegawai dengan performance tinggi biasanya memiliki disiplin kerja, kemampuan menyelesaikan tugas, kerja sama tim, dan produktivitas yang baik (Robbins dan Judge, 2023). Dalam organisasi pelayanan kesehatan, performance pegawai sangat menentukan kualitas pelayanan masyarakat. Halim dan Asia (2026) membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan psikososial berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM dalam organisasi berbasis layanan di Puskesmas Bambu Kabupaten Mamuju. Halim (2026) juga menemukan bahwa promosi, demosi, dan mutasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas dalam pelayanan kesehatan masyarakat di Kota Mamuju.

Berdasarkan hasil observasi awal di Puskesmas Bonehau, diketahui bahwa pelaksanaan penilaian kinerja telah dilakukan sebagai bagian dari evaluasi rutin organisasi. Namun masih ditemukan adanya perbedaan hasil penilaian antarpegawai yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab relatif sama. Terdapat kecenderungan bahwa penilaian lebih dipengaruhi oleh kesan umum atasan terhadap pegawai tertentu dibandingkan pencapaian indikator kinerja secara menyeluruh. Tingkat performance pegawai juga masih bervariasi, baik dari aspek ketepatan waktu, disiplin kehadiran, produktivitas, maupun kualitas pelayanan.

Penelitian terdahulu memiliki beberapa keterbatasan: sebagian besar hanya meneliti halo effect secara parsial tanpa menghubungkannya dengan performance, lebih dominan pada organisasi bisnis dan pemerintahan pusat, dan masih sedikit yang menguji pengaruh simultan pada lingkungan puskesmas. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh halo effect dan performance terhadap penilaian kinerja pegawai di Puskesmas Bonehau Kecamatan Bonehau Kabupaten Mamuju, baik

secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Halo Effect

Halo effect merupakan kecenderungan penilai memberikan penilaian menyeluruh berdasarkan satu karakteristik dominan yang dimiliki pegawai. Fitriah (2025) menjelaskan bahwa halo effect merupakan bentuk bias penilaian yang terjadi ketika seseorang memberikan evaluasi berdasarkan satu kesan umum tertentu sehingga memengaruhi penilaian terhadap aspek lainnya. Westbury dan King (2024) menambahkan bahwa halo effect merupakan bias kognitif yang menyebabkan penilai menghubungkan berbagai sifat secara berlebihan hanya berdasarkan persepsi terhadap satu sifat tertentu. Halo effect diukur melalui lima indikator, yaitu kesan umum terhadap pegawai, subjektivitas penilaian, penilaian berdasarkan satu karakteristik tertentu, kurangnya objektivitas dalam evaluasi kerja, dan pengaruh hubungan personal dalam penilaian.

Performance

Performance merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan standar dan target yang telah ditentukan organisasi. Robbins dan Judge (2023) mendefinisikan performance sebagai tingkat pencapaian pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2024) menambahkan bahwa performance mencakup hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab. Performance diukur melalui enam indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama. Halim (2026) membuktikan bahwa pengembangan talenta berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Kabupaten Mamuju, yang memperkuat bahwa capaian kerja merupakan determinan utama dalam penilaian kinerja sektor kesehatan.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi terhadap hasil kerja pegawai berdasarkan standar tertentu yang telah ditetapkan organisasi. Wardhana (2024) menjelaskan bahwa

penilaian kinerja bertujuan mengetahui tingkat pencapaian kerja pegawai selama periode tertentu sebagai dasar pengambilan keputusan organisasi. Penilaian kinerja diukur melalui lima indikator, yaitu produktivitas kerja, kualitas pelayanan, efektivitas kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Warni dan Halim (2026) menunjukkan pentingnya pengembangan model performance management yang objektif dan berbasis kecerdasan buatan untuk meningkatkan kinerja adaptif dan public value pada pemerintah daerah.

H1: Halo effect berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai di Puskesmas Bonehau Kecamatan Bonehau Kabupaten Mamuju.

H2: Performance berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai di Puskesmas Bonehau Kecamatan Bonehau Kabupaten Mamuju.

H3: Halo effect dan performance secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai di Puskesmas Bonehau Kecamatan Bonehau Kabupaten Mamuju.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus (total sampling). Penelitian dilaksanakan pada Puskesmas Bonehau yang berlokasi di Kecamatan Bonehau, Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat, pada tahun 2026. Objek penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas Bonehau, dengan variabel bebas Halo Effect (X_1) dan Performance (X_2) serta variabel terikat Penilaian Kinerja (Y).

Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas Bonehau yang berjumlah 38 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penentuan sampel menggunakan teknik total sampling sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden (Sugiyono, 2022). Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner dengan skala Likert lima poin. Instrumen penelitian terdiri atas 32 butir pernyataan: 10 butir untuk Halo Effect, 12 butir untuk Performance, dan 10 butir untuk Penilaian Kinerja, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Jumlah Item
Halo Effect (X_1)	Kecenderungan penilai memberikan penilaian menyeluruh berdasarkan satu karakteristik dominan pegawai	Kesan umum terhadap pegawai; Subjektivitas penilaian; Penilaian berdasarkan satu karakteristik; Kurangnya objektivitas; Pengaruh hubungan personal	10
Performance (X_2)	Hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan standar dan target yang ditentukan organisasi	Kualitas kerja; Kuantitas kerja; Ketepatan waktu; Efektivitas kerja; Tanggung jawab; Kerja sama	12
Penilaian Kinerja (Y)	Proses evaluasi terhadap hasil kerja pegawai	Produktivitas kerja;	10

	berdasarkan standar tertentu yang ditetapkan organisasi	Kualitas pelayanan; Efektivitas kerja; Disiplin kerja; Kepuasan kerja pegawai	

Sumber: Fitriah (2025); Robbins dan Judge (2023); Wardhana (2024)

Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan program IBM SPSS. Butir instrumen dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel 0,3202 (α = 0,05; df = 36) dan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Pengujian hipotesis parsial menggunakan t tabel sebesar 2,030 (α = 0,025; df = 35) dan pengujian simultan menggunakan F tabel sebesar 3,267 (df1 = 2; df2 = 35) pada taraf signifikansi 5% (Sudaryono, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 38 orang pegawai Puskesmas Bonehau. Seluruh anggota populasi dijadikan responden menggunakan teknik total sampling. Puskesmas Bonehau merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama yang melayani berbagai layanan kesehatan masyarakat di Kecamatan Bonehau, Kabupaten Mamuju.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan

Halo Effect (X_1)	X1.1	0,821	0,3202	Valid
	X1.2	0,816	0,3202	Valid
	X1.3	0,685	0,3202	Valid
	X1.4	0,770	0,3202	Valid
	X1.5	0,775	0,3202	Valid
	X1.6	0,781	0,3202	Valid
	X1.7	0,684	0,3202	Valid
	X1.8	0,780	0,3202	Valid
	X1.9	0,687	0,3202	Valid
	X1.10	0,662	0,3202	Valid
Performance (X_2)	X2.1	0,757	0,3202	Valid
	X2.2	0,743	0,3202	Valid
	X2.3	0,715	0,3202	Valid
	X2.4	0,721	0,3202	Valid

	X2.5	0,771	0,3202	Valid
	X2.6	0,859	0,3202	Valid
	X2.7	0,778	0,3202	Valid
	X2.8	0,734	0,3202	Valid
	X2.9	0,745	0,3202	Valid
	X2.10	0,696	0,3202	Valid
	X2.11	0,712	0,3202	Valid
	X2.12	0,778	0,3202	Valid
Penilaian Kinerja (Y)	Y.1	0,637	0,3202	Valid
	Y.2	0,644	0,3202	Valid
	Y.3	0,669	0,3202	Valid
	Y.4	0,764	0,3202	Valid
	Y.5	0,853	0,3202	Valid
	Y.6	0,766	0,3202	Valid

	Y.7	0,686	0,3202	Valid
	Y.8	0,780	0,3202	Valid
	Y.9	0,633	0,3202	Valid
	Y.10	0,790	0,3202	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026 (r tabel = 0,3202)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,3202, sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Nilai korelasi tertinggi terdapat pada butir X2.6 sebesar 0,859 yang mengukur aspek ketepatan waktu pada variabel performance, dan butir Y.5 sebesar 0,853 yang mengukur efektivitas kerja pada variabel penilaian kinerja.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Halo Effect (X_1)	10	0,911	0,60	Reliabel
Performance (X_2)	12	0,929	0,60	Reliabel
Penilaian Kinerja (Y)	10	0,897	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu 0,911 untuk Halo Effect, 0,929 untuk Performance, dan 0,897 untuk Penilaian Kinerja. Nilai alpha yang tinggi pada ketiga variabel menunjukkan konsistensi instrumen yang sangat baik.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	6,158	4,509	–	1,366	0,181	
Halo Effect (X_1)	0,254	0,080	0,326	3,165	0,003	Signifikan
Performance (X_2)	0,525	0,081	0,668	6,488	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026 (variabel dependen: Penilaian Kinerja; t tabel = 2,030)

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh persamaan regresi linear berganda: $Y = 6{,}158 + 0{,}254X_1 + 0{,}525X_2 + e$

Koefisien regresi Halo Effect sebesar 0,254 berarti setiap peningkatan satu satuan skor persepsi halo effect akan meningkatkan skor penilaian kinerja sebesar 0,254 satuan. Koefisien regresi Performance sebesar 0,525 berarti setiap peningkatan satu satuan skor performance akan meningkatkan penilaian kinerja sebesar 0,525 satuan. Performance menjadi determinan lebih dominan dengan koefisien beta terstandar 0,668 dibandingkan Halo Effect sebesar 0,326.

Hasil uji parsial menunjukkan Halo Effect memiliki t hitung 3,165 lebih besar dari t tabel 2,030 dengan signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05, sehingga H1 diterima. Performance memiliki t hitung 6,488 lebih besar dari t tabel 2,030 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares		Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	585,894		292,947	31,860	0,000
Residual	321,817		9,195		
Total	907,711				

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 31,860 yang lebih besar dari F tabel 3,267 (df1=2, df2=35, α=0,05) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Halo Effect dan Performance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Penilaian Kinerja, sehingga H3 diterima dan model regresi dinyatakan layak digunakan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

Mo	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

d el				
1	0 , 8 0 3	0,645	0,625	3,03229

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026 (prediktor: X_1, X_2)

Berdasarkan Tabel 6, nilai R sebesar 0,803 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dengan Penilaian Kinerja. Nilai R Square sebesar 0,645 berarti 64,5% variasi penilaian kinerja dapat dijelaskan oleh Halo Effect dan Performance, sedangkan 35,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model seperti objektivitas penilai, kompetensi pegawai, disiplin kerja, maupun sistem penilaian yang digunakan organisasi. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,625 yang tidak berbeda jauh dari R Square menunjukkan model tetap stabil setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dan ukuran sampel.

PEMBAHASAN

Pengaruh Halo Effect terhadap Penilaian Kinerja

Secara parsial, Halo Effect berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Kinerja pegawai Puskesmas Bonehau (t hitung 3,165 > t tabel 2,030; sig. 0,003 < 0,05). Semakin kuat bias halo effect yang bekerja dalam proses evaluasi, semakin tinggi nilai kinerja yang diperoleh pegawai. Temuan ini sejalan dengan Kim dan Campbell (2025) yang membuktikan bahwa halo effect memengaruhi objektivitas penilaian kinerja pegawai pemerintahan, serta Gulati dkk. (2024) yang menemukan bahwa halo effect memengaruhi penilaian individu berdasarkan satu karakteristik dominan. Nilai tambah temuan ini terletak pada konteksnya, yaitu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama di wilayah pedesaan dengan jumlah pegawai terbatas dan hubungan sosial yang sangat dekat, di mana potensi bias penilaian paling besar.

Pengaruh Performance terhadap Penilaian Kinerja

Performance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Kinerja dengan koefisien beta terstandar 0,668 dan sumbangan efektif 49,3% (t hitung 6,488 > t tabel 2,030; sig. 0,000 < 0,05). Temuan ini mendukung Robbins dan Judge (2023) bahwa performance merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar organisasi, serta Mangkunegara (2024) bahwa performance mencakup hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas. Terbuktinya pengaruh dominan performance menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja di Puskesmas Bonehau pada dasarnya masih bekerja sebagaimana mestinya, yaitu capaian kerja tetap menjadi pertimbangan utama. Hasil ini konsisten dengan Sari dkk. (2023) yang menemukan bahwa sistem evaluasi kerja memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja pegawai kesehatan. Halim dan Asia (2026) juga membuktikan pada konteks puskesmas di Kabupaten Mamuju bahwa faktor organisasional berpengaruh terhadap kinerja SDM, memperkuat argumen bahwa capaian kerja merupakan determinan utama penilaian kinerja di sektor kesehatan. Selain itu, Halim (2026) menemukan bahwa pengembangan talenta berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Kabupaten Mamuju.

Pengaruh Simultan Halo Effect dan Performance terhadap Penilaian Kinerja

Secara simultan, Halo Effect dan Performance berpengaruh signifikan terhadap Penilaian Kinerja (F = 31,860; sig. 0,000) dengan kontribusi sebesar 64,5%. Hasil penilaian kinerja pada dasarnya merupakan produk dari dua kekuatan yang bekerja bersamaan, yaitu capaian kerja nyata pegawai dan bias persepsi penilai. Meskipun performance dominan dengan sumbangan 49,3%, halo effect tetap memberikan sumbangan 15,3%. Sekitar 24% dari total kontribusi kedua variabel bersumber dari bias penilaian, bukan dari capaian kerja. Proporsi tersebut tidak dapat diabaikan karena hasil penilaian digunakan sebagai dasar promosi, penghargaan, dan pengembangan karier. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan satu objek penelitian, sehingga penelitian selanjutnya disarankan memperluas pada beberapa puskesmas serta menambahkan variabel bias penilaian lainnya. Warni dan Halim (2026) juga menunjukkan pentingnya pengembangan model performance management yang objektif untuk meningkatkan kinerja adaptif pada organisasi publik, yang memperkuat urgensi pembenahan sistem penilaian kinerja di

lingkungan puskesmas.

KESIMPULAN

Halo effect berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai pada Puskesmas Bonehau, yang mengindikasikan bahwa impresi personal penilai mendistorsi evaluasi formal. Performance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja, yang menunjukkan capaian kerja objektif tetap menjadi faktor penentu utama penilaian. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 64,5%, dan performance menjadi determinan yang lebih dominan dibandingkan halo effect.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan Puskesmas Bonehau disarankan menerapkan instrumen evaluasi kinerja berbasis bukti konkret (evidence-based appraisal) dan indikator perilaku terukur (behaviorally anchored rating scales) guna menekan bias halo effect. Pegawai diharapkan terus mempertahankan dan meningkatkan kompetensi profesional serta standar mutu pelayanan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel bias penilaian lainnya (horns effect, central tendency, recency effect), memperluas objek pada beberapa puskesmas, serta mempertimbangkan pendekatan mixed methods.

DAFTAR PUSTAKA

Fitriah, W. (2025). Pengaruh halo effect dalam proses penilaian kinerja pada organisasi modern. Maliki Interdisciplinary Journal. https://urj.uin-malang.ac.id/index.php/mij/article/view/24389

Gulati, A., Martínez-Garcia, M., Fernández, D., Lozano, M. A., Lepri, B., & Oliver, N. (2024). What is beautiful is still good: The attractiveness halo effect in the era of beauty filters. Royal Society Open Science, 11(11). https://doi.org/10.1098/rsos.240882

Halim, A., & Asia, N. (2026). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan psikososial terhadap kinerja SDM dalam organisasi berbasis layanan di Puskesmas Bambu, Kabupaten Mamuju. Journal of Management Branding, 3(1), 42–53.

Halim, A. (2026). Pengaruh promosi, demosi, dan mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai puskesmas dalam pelayanan kesehatan masyarakat di Kota Mamuju. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 3(1), 87–92.

Halim, A. (2026). Pengaruh implementasi pengembangan talenta berbasis kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Kabupaten Mamuju. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Nusantara, 2(1), 135–141.

Kasmir. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Rajawali Pers.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2025). Profil kesehatan Indonesia 2024. Kementerian Kesehatan RI.

Kim, P., & Campbell, J. W. (2025). Halos, performance matching, and PSM: Experimental evidence of performance appraisal bias among government workers. Review of Public Personnel Administration. https://doi.org/10.1177/0734371X251371241

Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2024). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational behavior (19th ed.). Pearson Education.

Sari, M., Hidayat, R., & Yusuf, A. (2023). Determinants of employee performance at public hospitals in Indonesia. International Journal of Health Management, 8(2), 52–64.

Song, S. (2024). The relationship between performance evaluation system goals, member attitudes, resistance, and satisfaction. International Accounting Research Journal, 113, 81–97.

Sudaryono. (2023). Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method (Edisi Ke-2). PT. Rajagrafindo Persada.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. CV Alfabeta.

Tarigan, A., Gustomo, A., & Bangun, Y. R. (2025). Are performance appraisals in the public sector fair? Exploring bias and best practices. Cogent Business &

Management. https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2458760

Wardhana, A. (2024). Penilaian kinerja karyawan. Dalam Manajemen sumber daya manusia di era digital 4.0. Eureka Media Aksara.

Warni, W., & Halim, A. (2026). Beyond compliance to intelligent public value: Pengembangan model AI-augmented performance management untuk meningkatkan kinerja adaptif dan public value pada pemerintah daerah. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 3(3), 1–7.

Westbury, C. F., & King, D. (2024). A constant error, revisited: A new explanation of the halo effect. Cognitive Science, 48(12). https://doi.org/10.1111/cogs.70022.