

INTISARI

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan di dalam perusahaan yang memiliki peranan sangat penting dalam pengelolaan kinerja karyawan. Penilaian kinerja apabila dilaksanakan dengan baik dan benar diharapkan dapat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Tetapi adakalanya penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan tidak berjalan sebagaimana mestinya sehingga kurang memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja dan hubungannya dengan peningkatan motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Garuda Indonesia cabang Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Garuda Indonesia yang berjumlah 31 karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja dan motivasi kerja. Sebelum alat ukur digunakan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dimana uji-uji tersebut bertujuan untuk mengetahui kesahihan dan keandalan alat ukur. Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan metode regresi linier sederhana.

Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja karyawan. Koefisien regresi yang dihasilkan adalah sebesar 0,737. Besarnya variabel persepsi yang mampu untuk menjelaskan variabel motivasi adalah 0,363. Hubungan antara variabel persepsi dengan variabel motivasi adalah cukup kuat, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,603. Pada proses penilaian kinerja terdiri dari lima tahapan, yaitu tahap perencanaan kerja, pelaksanaan rencana kerja, pengukuran kinerja, tinjauan kinerja, dan tahap pembaharuan kontrak. Dari kelima tahap tersebut kontribusi terbesar diberikan oleh tahap pengukuran kinerja dengan nilai β 0,575. Secara umum persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja adalah sangat tinggi dan motivasi kerja karyawan juga sangat tinggi. Dengan demikian persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja.

Kata kunci: persepsi, penilaian kinerja, dan motivasi

ABSTRACT

Performance appraisal is one of the company's activities that have important role to manage employee performance. The accomplishment of good performance appraisal supposed to increase the motivation of employees. This research is to analyze employee perception of performance appraisal system and its connection to the employee motivation.

The research has been done in PT. Garuda Indonesia branch office Yogyakarta. Respondents of this research are the entire employees of PT. Garuda Indonesia which number of employees is 31 respondents. To collect the data it used questionnaires, which contain items to measure employee perception and employee motivation. Before the questionnaires have been used those have been examined validity and reliability tests. Purposes of those tests are to recognize validity and reliability of the questionnaires. The final step was hypothesis test which it used simple regression method.

The result of regression method showed that perception of employees to the performance appraisal system had significant connection to employee motivation. Coefficient value of the regression is 0,737. Employees' perception variable could explain motivation variable as big as 0,363. The correlation value is 0,603 it means that employees' perception variable had tied enough correlation to motivation variable. Performance appraisal system has five steps are performance planning, performance execution, performance assessment, performance review, and performance renewal and recontracting. The biggest contribution was given by performance assessment which β value is 0,575. Globally, employee perception category is very high and the motivation of employee is high too. Finally the conclusion of this research is perception of employees to the performance appraisal system has significant connection to the motivation of the employee.

Keywords: perception, performance appraisal, and motivation