



ABSTRACT

A system of performance appraisal is a most important part of improvement and increase for quality of human resources in an organization, so that its existence should be always evaluated in order that it doesn't deviate from the original purpose, that is to find out whether or not the employees has been qualified a determined standard by the organization.

The researcher has chosen the research object in Garuda Indonesia Co Ltd., Branch of Yogyakarta because the company is well known as a biggest national airline that owns better human resources than others, therefore it was expected that it can be an orientation in implementing the appraisal system for a good employees' performance in the organization. There are two purposes in this thesis; the first is to find out employees' perception to the appraisal system that has been implemented in the company, and the second is to find out difference of perception among the employees, both managerial level and non managerial level.

To appraise the system, the researcher uses 5 dimensions of the appraisal, including frequency, process, feedback, criterion, and appraiser dimensions. Each dimension has some statements that have to be filled by each respondent. Therefore, the researcher uses a census method in analyzing data derived through questionnaires spread in September 19 to October 18, 2003. Whereas, a relatively higher variability of each element that included 6 groups then was simplified into 3 groups, thus the appropriate variability test is test of mean difference per item.

Generally, result indicates that the appraisal system of performance used during the time has really prepared well by employees. It can be seen from the mean value derived from the questionnaire of 3.87, it means that most respondents agreed with the system. And the result can draw the conclusion that there are a small number of differences of perception between managerial level and non managerial level, however the differences don't effect the employees' positive perception on the system.

Some improvements in term of perfecting the system is suggested by researcher in all dimensions of appraisals such as frequency dimension. Increment of appraisal frequency becoming twice a years will more accommodate the employees' desire on the feedback from the company that perceived too long to get if it is conducted once a year.

Key words: Evaluation, System of Performance Appraisal, Census, Test of Mean Difference per Item



INTISARI

Sistem penilaian kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dari pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi, sehingga keberadaannya harus senantiasa dievaluasi agar tidak menyimpang dari tujuan semula yaitu untuk mengetahui apakah karyawan selama melaksanakan pekerjaannya selama ini telah memenuhi standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan atau belum.

Peneliti memilih obyek penelitian pada PT. Garuda Indonesia cabang Yogyakarta dikarenakan perusahaan ini dikenal sebagai maskapai penerbangan nasional yang terbesar yang memiliki pengembangan SDM yang dianggap lebih baik dari perusahaan lain yang sejenis, sehingga diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan. Ada dua tujuan penelitian dalam tesis ini yaitu untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja yang selama ini diterapkan, dan untuk mengetahui perbedaan persepsi antar kelompok karyawan baik manajerial maupun non manajerial.

Untuk mengukur sistem penilaian kinerja, peneliti menggunakan 5 dimensi pengukuran yaitu dimensi frekuensi, dimensi proses, dimensi umpan balik, dimensi kriteria, dan dimensi *appraiser* (penilai). Setiap dimensi terdapat beberapa pernyataan yang harus diisi oleh responden. Oleh karena itu, peneliti menggunakan metode *sensus* dalam menganalisis data yang didapat melalui kuesioner yang disebar pada tanggal 19 September hingga 18 Oktober 2003. Mengingat variabilitas setiap elemen yang relatif tinggi (heterogen) yaitu sebanyak 6 kelompok yang kemudian disederhanakan menjadi 3 kelompok, maka uji variabilitas yang cocok pada penelitian ini adalah *uji beda rata-rata per item*.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang selama ini digunakan telah dipersepsikan dengan baik oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh dari kuesioner adalah 3,87, yang artinya sebagian besar responden menyetujui sistem penilaian kinerja karyawan yang diterapkan selama ini. Dan dari hasil penelitian juga diperoleh kesimpulan bahwa terdapat sedikit perbedaan persepsi antara karyawan manajerial dan non manajerial, namun perbedaan itu tidak mempengaruhi persepsi positif karyawan terhadap sistem ini.

Perbaikan dalam rangka penyempurnaan sistem ini disarankan oleh peneliti dalam setiap dimensi pengukuran, seperti: dalam dimensi frekuensi. Penambahan frekuensi penilaian menjadi dua kali dalam setahun dirasa lebih mengakomodasi keinginan karyawan terhadap umpan balik dari perusahaan yang dirasa terlalu lama bila harus dilakukan setahun sekali.