

INTISARI

Penilaian kinerja adalah salah satu cara yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan. Dalam melaksanakan penilaian kinerja perusahaan harus adil dan obyektif agar tidak terjadi kecemburuan di antara para karyawan. Agar penilaian kinerja dapat berjalan dengan obyektif dan adil maka diperlukan suatu sistem penilaian kinerja yang baik yang dilaksanakan oleh supervisor dan karyawan yang akan dinilai sehingga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja dan hubungannya dengan motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia di Bandung. Responden dalam penelitian ini adalah 100 karyawan pada level manajerial. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran yang berisi butir-butir pernyataan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja dengan metode 360° dan motivasi kerja karyawan. Sebelum alat ukur digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji realibilitas dimana uji-uji tersebut bertujuan untuk mengetahui kesahihan dan keandalan alat ukur. Setelah dilakukan uji validitas dan uji realibilitas, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment*, metode regresi linear sederhana, dan metode regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji korelasi *Product Moment* ditemukan bahwa terdapat hubungan antara persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja dengan metode 360° dengan motivasi karyawan. Hubungan tersebut dinyatakan dengan koefisien korelasi $r=0,848$ dengan $p<0,01$ yang berarti hubungan antara persepsi karyawan terhadap sistem penilaian kinerja dengan metode 360° dengan motivasi karyawan adalah sangat signifikan. Seberapa jauh pengaruh dari persepsi sistem penilaian kinerja dengan metode 360° pada motivasi kerja dapat dilihat dari koefisien determinasi r^2 yang bernilai 0,719. Besaran koefisien determinasi r^2 tersebut berarti bahwa sumbangan efektif persepsi pada Sistem Penilaian Kinerja dengan Metode 360° untuk menghasilkan motivasi kerja karyawan PT Pos Indonesia di Bandung adalah sebesar 71,9%. Hasil uji signifikansi secara individual dalam uji regresi linear berganda sebagaimana terlihat pada nilai statistic t memperlihatkan bahwa hanya tahap Perencanaan kinerja dan tahap Pengukuran kinerja yang signifikan dengan nilai β sebesar 0,303 dan 0,424.

Kata Kunci: *persepsi, sistem penilaian kinerja, motivasi kerja*

ABSTRACT

Performance appraisal is one way which can be used to motivate employees. Company must be fair and objective in executing performance appraisal in order to avoid jealousy among the employees. In order to have a fair and objective performance appraisal, then it needs a good system which is conducted by supervisors and employees. This research planned to analyze employees perception toward performance appraisal system with 360° method and its correlation with employees work motivation.

This research was conducted in PT Pos Indonesia in Bandung. The respondents in this research were 100 employees in managerial level. The data were taken using measurement scale which consisted of statement items to measure employees perception toward performance appraisal system with 360° method and its correlation with employees work motivation. Before the measurement tools were used, the researcher did validity and reliability tests. After the validity and reliability tests conducted, hypothesis tests were conducted using Product Moment correlation, simple regression, and multiple regression methods.

According to Product Moment correlation analysis, it was found that there was a correlation between employees perception toward performance appraisal system with 360° method and its correlation with employees work motivation. The correlation was stated with correlation coefficient $r=0,848$ with $p<0,01$ which meant that correlation between employees perception toward performance appraisal system with 360° method and its correlation with employees work motivation was very significant. How far was the effect of correlation between employees perception toward performance appraisal system with 360° method and its employees work motivation could be seen from coefficient determination $r^2=0,719$. It meant that employees perception toward performance appraisal system with 360° method's effective contribution to have employees work motivation was 71,9%. The individual signification test in multiple regression analysis which can be seen from statistic t result indicated that only Planning and Assessment steps significant with β 0,303 and 0,424.

Keywords: perception, performance appraisal system, work motivation