

ABSTRACT

Assessment Center (AC) is one effective tool for human resource management related to the competency. Either private or public organization uses an AC method for selection and development of the human resource. In Indonesia, the Ministry of Public Works and Housing as a best practice for managing human resource management and also implemented an AC method for competency based training and career development. However, so far, the effects of the Assessment Center in the Ministry of Public Works and Housing have not been tested empirically. Thus, this study will examine whether the positive perception of AC influence employees' motivation, job satisfaction, and organizational commitment. However, those factors influence employees' productivity and minimize turnover. This research is using a quantitative approach. Descriptive statistics, linear correlation, and regression analysis are used to see the relationship between the independent variable (positive perception of assessment center) and dependent variable (motivation, job satisfaction, and organizational commitment). The results of this study are the positive perception of assessment center influence positively in motivation, job satisfaction, and organizational commitment. Public employees who have more perception of the assessment center, they also have higher motivation, job satisfaction, and organizational commitment. These findings hold important implication for assessment center study and also for human resource practices.

Keywords: competency, assessment center, positive perception, motivation, job satisfaction, organizational commitment

ABSTRAK

Assessment Center (AC) adalah salah satu metode yang efektif untuk manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan kompetensi. Organisasi swasta ataupun organisasi publik menggunakan metode AC untuk penyeleksian dan pengembangan sumber daya manusia. Di Indonesia, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan sebagai salah satu contoh praktek terbaik untuk mengelola manajemen sumber daya manusia dan juga menerapkan metode AC untuk pelatihan berbasis kompetensi dan pengembangan karir. Namun, sejauh ini, dampak dari AC di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan belum diuji secara empiris. Dengan demikian, penelitian ini akan menguji apakah persepsi positif AC mempengaruhi motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Bagaimanapun faktor-faktor tersebut mempengaruhi produktivitas para pegawai dan meminimalisir keinginan pindah kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Statistik deskriptif, korelasi linier, dan analisis regresi digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen (persepsi positif AC) dan variabel dependen (motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi). Hasil penelitian ini adalah persepsi positif AC berpengaruh positif dalam motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Pegawai publik yang memiliki persepsi positif lebih tinggi terhadap AC, mereka juga memiliki motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang lebih tinggi. Temuan ini memiliki implikasi penting untuk studi Metode AC dan juga untuk para praktisi sumber daya manusia.

Kata Kunci: kompetensi, *assessment center*, persepsi positif, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.