

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA MENGGUNAKAN TEL – U POINT
TERHADAP KEPUASAN DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TELKOM**

***THE EFFECT OF PERFORMANCE APPRAISAL USING TEL-U POINT ON THE
SATISFACTION OF LECTURERS IN THE FACULTY ECONOMICS AND BUSINESS
TELKOM UNIVERSITY***

Bella Putri Utami¹, Hani Gita Ayuningtias S.Psi. M.M²

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen, Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹bellaputriutami@student.telkomuniversity.ac.id, ²hanigita@gmail.com

Abstrak

Fakultas Ekonomi dan Bisnis merupakan satu dari tujuh fakultas yang ada di Universitas Telkom. Fenomena yang terjadi berdasarkan observasi penulis dan *preliminary test* adalah belum optimalnya sebuah penilaian kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan karyawan dan diharapkan dapat berguna bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom untuk memahami bagaimana pentingnya penilaian kinerja terhadap kepuasan dosen – dosen nya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan sample dari jumlah populasi 77 orang dengan teknik *sampling* jenuh. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji variabel yang diteliti yaitu regresi linier sederhana yang diolah menggunakan *IBM SPSS Statistic 20*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Telkom secara parsial.

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.618 menunjukkan bahwa pengaruh variabel penilaian kinerja terhadap kepuasan karyawan sebesar 61.80%, sedangkan sisanya 38.20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Universitas Telkom khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis untuk meningkatkan penilaian kinerja dan kepuasan Dosen guna mengoptimalkan nilai kerja dan meningkatkan kepuasan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Kata kunci : Penilaian Kinerja, Kepuasan Karyawan, Sumber Daya Manusia

Abstract

The Faculty of Economics and Business is one of seven faculties at Telkom University. Phenomena that occur based on the author's observation and the preliminary test are not yet optimal in the assessment of the lecturers' performance at the Faculty of Economics and Business.

This study aims to determine the effect of performance appraisal on employee satisfaction and is expected to be useful for the Faculty of Economics and Business, University of Telkom to understand how important performance appraisal is to the satisfaction of its lecturers

This research uses quantitative methods. Data collection is done through questionnaires with a sample of a population of 77 people with saturated sampling techniques. The analyst technique used to test the variables under study is a simple linear regression that is processed using IBM SPSS Statistic 20.

The results of the study show that the performance appraisal has a significant positive effect on the satisfaction of lecturers of the Telkom Faculty of Economics partially.

The coefficient of determination obtained by 0.618 shows that the effect of the variable performance assessment on employee satisfaction is 61.80%, while the remaining 38.20% is influenced by other variables not explained in this study. This research is expected to be an input for Telkom University, especially the Faculty of Economics and Business, to improve performance appraisal and lecturer satisfaction in order to optimize work values and improve satisfaction of Faculty of Economics and Business Lecturers

Keywords: Performance Appraisal, Employee Satisfaction, Human Resources

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting yang terdapat dalam sebuah organisasi. Hal ini berkaitan dengan cara pemeliharaan perusahaan terhadap kinerja karyawan untuk mengotomalkan setiap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, agar proses tersebut berjalan lancar maka diperlukan suatu penilaian kinerja untuk menilai sejauh mana seorang karyawan melakukan tugas nya dengan baik dan optimal.

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan dan mengetahui sejauh mana pencapaian karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya evaluasi dalam segi tampilan kerja, meningkatkan produktivitas dan sebagai dasar pengambilan keputusan terhadap karyawan. Saat ini Telkom University sudah menerapkan sebuah sistem sebagai alat untuk menilai kinerja karyawannya yaitu Tel-U Point yang memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Apresiasi terhadap kinerja yang bertujuan agar dapat bersikap lebih adil karena dosen dengan beban lebih banyak akan mendapatkan penghargaan dari Institusi.
2. Beban SDM lebih terkontrol agar terwujudnya *Fairness* dalam memberikan penghargaan.
3. Mendorong Dosen menjalankan Tridharma perguruan tinggi.
4. Pergeseran jumlah Dosen LB agar proporsi Dosen LB sesuai dengan akreditasi.

terdapat nilai kinerja individu (NKI) yang merupakan nilai konversi SKS ke nilai kinerja pegawai, penilaian NKI ini dilakukan setiap per triwulan atau 3 bulan sekali, sebagai berikut :

No	Nama	NKI TW IV 2016	NKI TW I 2017	NKI TW II 2017	NKI TW III 2017
1	Dosen Prodi MBTI	101	107.5	77.5	102.3
2	Dosen Prodi Akuntansi	100.8	107.1	105.3	102.9
3	Dosen Struktural FEB	106.8	116	116.6	111.3
	Rata - Rata Penilaian	102.8	110.2	108.8	105.5

NKI mengalami kenaikan pada triwulan pertama di tahun 2017 pada triwulan II dan triwulan III terus mengalami penurunan terutama dosen pengajar. Pada hasil nilai kerja individu (NKI) terdapat aspek penilaian kinerja. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis komponen penilaian kinerja yang sudah dirangkum dalam Tel-U Point. Penilaian kinerja yang baik dapat ditandai dengan memenuhi semua komponen dari Tel-U Point (Mengajar, Penelitian, Pengabdian Masyarakat).

Inti dari seuruh pembahasan ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan karyawan pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom

2. Dasar Teori dan Metodologi Penelitian

2.1 Dasar Teori

Menurut Dessler (2016:21) mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia merujuk kepada praktik dan kebijakan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyalangan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Didalam penilaian kinerja karyawan, karyawan akan mengetahui sejauh mana kemampuan ia bekerja. Sehingga dengan adanya penilaian tersebut dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki kesalahan kesalahan dan kinerja nya di masa lalu dengan umpan balik yang diterimanya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja, kemudian dengan itu, pihak manajemen dapat mengambil keputusan-keputusan mengenai promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa(reward) kepada karyawan (Mangkunegara dalam Diova Tary,2015).

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2013:75) adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini.

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2014:117) adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Karyawan akan merasa puas jika faktor-faktor pekerjaan dapat mencukupi kebutuhannya sebaliknya karyawan tidak akan merasa puas jika faktor-faktor dalam pekerjaan tersebut tidak dapat mencukupi kebutuhan karyawan tersebut.

Terdapat beberapa penelitian yang mengkaji hubungan antara penilaian kinerja dan kepuasan karyawan yang dilakukan oleh Naji Abdelhadi, Ben Mansoer Jamal dan Andre Lelerc (2015) penelitian ini lebih berfokus kepada

aspek kepercayaan terhadap *supervisor* yang menjadi penilai dalam karyawan tersebut melakukan tugasnya. Kurangnya komunikasi, variabilitas standar penilaian atau masalah pribadi yang sering menjadi sumber frustrasi dan hanya dapat berfungsi untuk menghasilkan ketidakpuasan kerja.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati dan Ika Ruhana (2015) berdasarkan hasil analisis jalur, dapat diketahui bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sekitar 88.5%

Berdasarkan uraian penelitian – penelitian terdahulu yang membahas penilaian kinerja dan kepuasan karyawan, penulis menyimpulkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan karyawan. Pengaruh signifikansi positif berarti semakin tinggi skor penilaian kinerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan dari karyawan tersebut.

2.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu penelitian kausal. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah Penilaian kinerja. Untuk mengukur penilaian kinerja yang terdiri dari enam dimensi utama yaitu penilai, keterkaitan, kepekaan, keterandalan, Kepraktisan dan Dapat diterima Menurut Cascio (Suwatno dan Priansa, 2011:198). Sedangkan Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan karyawan (Y). Untuk mengukur kepuasan karyawan, teori dari Robbins & Judge (2013:75) yang terdiri dari lima dimensi yaitu Gaji, Promosi, Aplikasi Pekerjaan, Pengawasan, Hubungan dengan rekan kerja. digunakan sebagai instrumen penelitian. Pengukuran variabel – variabel dalam penelitian mengenai penilaian kinerja memiliki 22 item dan 14 item untuk variabel kepuasan karyawan..

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dari seluruh populasi, sample pada penelitian ini adalah keseluruhan dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom. Skala yang digunakan dalam kuesioner menggunakan skala likert dimana terdapat 4 pilihan jawaban yang terdiri dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan uji asumsi klasik (uji normalitas dan heteroskedastisitas) dan Uji T (Parsial). Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari penilaian kinerja terhadap kepuasan karyawan secara parsial.

3. Pembahasan

3.1 Uji Analisis Deskriptif dan Aspek Demografi

Berdasarkan jenis kelamin, hasil dari data yang telah diperoleh dan diolah, didapatkan hasil bahwa dari total 77 orang dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, jumlah karyawan berjenis kelamin perempuan mendominasi sebanyak 50 orang. Sedangkan perempuan berjumlah 27 orang.

Berdasarkan pendidikan terakhir, hasil dari data yang telah diperoleh dan diolah, didapatkan hasil bahwa dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis bahwa dosen yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 54 orang dan yang memiliki pendidikan S3 sebanyak 23 orang.

3.1. Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji pertama yang dilakukan yaitu uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi normal atau tidak.

Uji Normalitas Dengan Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Kolmogorov-Smirnov Z	0,804
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,537

Sumber: Hasil Olahan Penulis

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal karena nilai signifikansi dari data terdistribusi secara normal yaitu 0.537 yang lebih besar dari 0.05.

3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji selanjutnya yaitu uji heteroskedastisitas. Berdasarkan pengolahan data, didapatkan hasil dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian dengan cara melihat grafik plot dan uji Glejser. Nilai signifikansi variabel penilaian kinerja terhadap residual regresi adalah sebesar 0.069 > 0.05% sehingga variabel penilaian kinerja dapat disimpulkan bebas dari heteroskedastisitas.

Dapat disimpulkan dari pengujian asumsi klasik diatas bahwa data yang ada telah memenuhi syarat keseluruhan uji asumsi klasik sehingga sudah layak untuk dilakukannya sebuah perhitungan statistik regresi linier sederhana.

3.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan persamaan :

$$Y = 7,313 + 0,560 X$$

Apabila variabel penilaian kinerja bernilai nol, maka kepuasan karyawan pada dosen Fakultas Ekonomi dan bisnis bernilai 7,313. Koefisien regresi variabel penilaian kinerja mendapatkan nilai sebesar 0.560 yang artinya apabila penilaian kinerja meningkat satu satuan maka kepuasan karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,560.

3.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur besar persentase pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, setelah melakukan pengujian, didapatkan nilai R sebesar 0,786 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel (X) penilaian kinerja terhadap variabel (Y) kepuasan karyawan adalah sebesar 61.8%, sementara itu sisanya sebesar 38.2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati pada penelitian ini.

3.5 Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.313	3.651		2.003	.049
1 Penilaian Kinerja	.560	.053	.786	10.495	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Berdasarkan Tabel diatas maka kaidah pengambilan keputusannya sebesar 90 % $\alpha=0,10$. Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Dari perhitungan tabel 4.8 diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk penilaian kinerja (X) sebesar 10.495 dan t_{hitung} dari $n-2= 70 - 2= 68$ bernilai 1,997 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dikarenakan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari pernyataan tersebut maka dapat diartikan bahwa penilaian kinerja (X) berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan karyawan (Y).

4. Kesimpulan

Penelitian ini diadakan untuk mengetahui tingkat penelitian kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, lalu untuk mengetahui kondisi kepuasan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selain mengetahui tingkat penilaian kinerja dan tingkat kepuasan, penelitian ini juga memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari penilaian kinerja terhadap kepuasan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Penulis telah melakukan pengolahan data, pengujian hipotesis, dan analisis data dari penyebaran kuesioner kepada 77 responden Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa Berdasarkan hasil pengujian terhadap tanggapan responden pada penilaian kinerja, didapatkan hasil persentase sebesar 77.02%. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sudah baik. Hasil tanggapan responden pada kepuasan karyawan didapatkan hasil 80.28% yang artinya dosen sudah merasa puas dengan hasil kerja yang telah dilakukannya.

Daftar Pustaka:

- [1] Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [2] Darmawan, D.D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- [3] Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*, 13th Edition. New Jersey: Pearson
- [4] Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa* : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta.
- [5] Edison, E., Anwar, Y., dan Komariya, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [6] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Hasibuan, H.M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan keenam belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- [8] Mangkunegara, A.A.A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Cetakan kesebelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- [9] Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart B., dan Wright, P.M. (2011). *Human resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, 6th Edition. New York: McGraw Hill
- [10] Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media
- [11] Ridwan, E.A.Kuncoro. (2013). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*, Alfabeta : Bandung
- [12] Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2009. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [13] Robbins, S.P. dan Judge, T.,A. (2013). *Organizational Behavior*, 15th Edition. United States of America: Pearson
- [14] Schermerhorn, J.R., Uhl-Bien, M., Osborn, R.N. (2014). *Organizational Behavior*, 13th Edition. United States of America: Wiley
- [15] Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco, Jakarta
- [16] Sekaran, U. dan Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*, 6th Edition. Italy: Wiley
- [17] Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*, (Cetakan keempat). Bandung: PT Refika Aditama
- [18] Sugiyono. (2014). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [19] Sujarweni, Wiratna. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres
- [20] Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesione, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- [21] Suwatno, H., dan Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Cetakan keempat). Bandung: Alfabeta
- [22] Telkomuniversity.ac.id (2018)
- [23] Wayne F. Cascio, 1995, *Managing Human Resource*, International edition-4th, Mc Raw-Hill, inc.
- [24] Wirawan. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* , 1-9.
- [25] Werther , William B. Jr and Keith Davis, *Personnel Management and Human Resources*. Tokyo : Mc Graw Hill. Kogakusha Ltd, 1998
- [26] Wibisono, Dermawan. (2013). *Panduan Penyusunan Skripsi, Tesis & Disertasi*. Yogyakarta: ANDI
- [27] Yanto, (2015). *Statistika Inferensi untuk Penelitian*. Minitab