

## ABSTRAK

Banyaknya jumlah dosen dan perubahan sistem yang terjadi menuntut organisasi untuk terus melakukan pembaharuan dan perlu dilakukannya pengembangan secara berkala. Selain itu juga, Penerapan sistem Tel U Point Dosen di Telkom University masih mendapatkan opini pro dan kontra serta meningkatnya *feedback* dosen setiap periode yang menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem Tel U Point masih belum sesuai. Selain itu juga, apakah dengan diterapkannya Tel U Point dapat meningkatkan *employee engagement* dan apakah penilaian yang ditetapkan sudah dirasa adil atau belum.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar tingkat penerimaan sistem Tel U Point Dosen, seberapa besar tingkat keadilan distributif yang dirasakan oleh setiap dosen, seberapa besar tingkat *employee engagement* dosen terhadap organisasi serta pengaruh penerimaan sistem Tel U Point Dosen terhadap keadilan distributif dan *employee engagement*.

Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada dosen yang berada di Telkom University, sebanyak 263 karyawan. Teknik *sampling* menggunakan *random sampling*. Hasil penelitian diinterpretasikan menggunakan analisis deskriptif dan menggunakan teknik analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) yang diolah dengan SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerimaan sistem penilaian kinerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap keadilan distributif dengan nilai sebesar 18.099 dan penerimaan sistem penilaian kinerja juga memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* secara signifikan dan positif dengan nilai sebesar 9.332.

Kata kunci : Penerimaan Sistem Penilaian Kinerja, Keadilan Distributif, *Employee Engagement*.