

## ABSTRAK

Sistem penilaian kinerja yang efektif dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Namun untuk memastikan bahwa penilaian kinerja dapat secara positif mempengaruhi perilaku karyawan, karyawan harus terlebih dahulu memiliki reaksi yang memuaskan terhadap proses dan output atas penilaian kinerja. *Telkom University Performance on Individual and Institution Dosen* yang selanjutnya disebut Tel U Point Dosen dibentuk dengan harapan dapat mendorong peningkatan kualitas dan kesejahteraan dosen di Universitas Telkom. Namun untuk itu, perlu dipastikan sistem penilaian kinerja tersebut dapat diterima dan dipersepsikan *fair* oleh dosen sebagai pihak yang dinilai sehingga dapat mencapai kepuasan atas sistem tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar tingkat penerimaan sistem Tel U Point Dosen di lingkungan Universitas Telkom, tingkat persepsi keadilan prosedural terhadap sistem tersebut, dan tingkat kepuasan yang dicapai atas sistem penilaian kinerja melalui Tel U Point Dosen. Penelitian ini bertujuan untuk melihat keterhubungan antara penerimaan sistem Tel U Point Dosen terhadap kepuasan atas penilaian kinerja dengan melibatkan keadilan prosedural sebagai variabel intervening.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah total sampel sebanyak 263 Dosen Universitas Telkom yang tersebar di tujuh Fakultas. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan *SmartPLS 3.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif, diketahui tingkat penerimaan sistem Tel U Point Dosen dan tingkat persepsi keadilan terhadap sistem tersebut berada pada kategori Baik, dan tingkat kepuasan atas sistem Tel U Point Dosen berada pada kategori Puas. Selanjutnya ditemukan adanya hubungan antara penerimaan sistem Tel U Point Dosen terhadap kepuasan atas penilaian kinerja yang dimediasi oleh keadilan prosedural.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian, demi meningkatkan kepuasan atas pelaksanaan Tel U Point Dosen, Institusi diharapkan dapat menyediakan wadah bagi Dosen untuk mengajukan banding terkait hasil penilaian yang terintegrasi dalam sistem Tel U Point, misalnya melalui sistem iGracias. Sistem yang terintegrasi sedemikian rupa, diharapkan akan memebentuk suatu lingkungan sistem kerja berkinerja tinggi (*High Performance Work System- HPWS*), dimana individu akan cenderung percaya dan memahami tingkat yang lebih tinggi dalam aspek keadilan prosedural ketika berada pada lingkungan HPWS.

Kata Kunci: Sistem Penilaian Kinerja, Keadilan Prosedural, Kepuasan atas Penilaian Kinerja