

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi, untuk itu diperlukan penilaian kinerja. Menurut Kuvaas (2011) penilaian kinerja berhubungan secara signifikan terhadap kinerja. Riset tentang penilaian kinerja cenderung memfokuskan pada penilai dan keandalan serta validitas instrumen daripada menelaah sudut pandang orang sebagai obyek penilaian kinerja. Pada kenyataannya, tidak semua karyawan memberikan reaksi yang sama terhadap penilaian kinerja. Umpan balik reguler dapat menjadi salah satu cara untuk menyesuaikan penilaian kinerja terhadap reaksi individu yang berbeda-beda.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived helpfulness of performance appraisal* terhadap kinerja dengan umpan balik reguler sebagai variabel moderator. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan harus terukur dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan serta menggunakan alat bantu statistik dalam melakukan pengujian. Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah permasalahan asosiatif, yaitu suatu pertanyaan peneliti yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Hubungan variabel dalam penelitian adalah hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Terdapat *independent variable* (variabel yang mempengaruhi) yaitu *perceived helpfulness of PA* dan *dependent variable* (dipengaruhi) yaitu kinerja karyawan dengan *moderated variable* (variabel moderasi) yaitu umpan balik reguler. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari para responden penelitian yang merupakan karyawan PT. (PERSERO) Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Juanda Divisi Operasi, dan data sekunder yang diperoleh dari catatan-catatan atau dokumen-dokumen perusahaan.

Model yang digunakan yaitu analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan aplikasi khusus yaitu *Moderated Regression Analysis* (MRA).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh *perceived helpfulness of performance appraisal* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Juanda Divisi Operasi sebesar 49,3 %, sehingga hipotesis penelitian terbukti kebenarannya. Umpan balik reguler memoderasi pengaruh *perceived helpfulness of performance appraisal* terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Juanda Divisi Operasi sebesar 55.1 %, sehingga hipotesis kedua penelitian diterima kebenarannya.

Kata kunci: *perceived helpfulness of performance appraisal*, umpan balik reguler dan kinerja karyawan