

ABSTRAK

Dalam perkembangan bisnis saat ini, salah satu hal yang perlu dipertimbangkan oleh setiap perusahaan agar dapat menciptakan atau membantu keunggulan kompetitifnya adalah bagaimana suatu perusahaan mengelola profil dan kompetisi sumber daya manusianya dengan baik. Salah satu metode penilaian kinerja yang cukup sering digunakan, namun belum cukup banyak dibahas dalam studi empiris adalah *Forced Distribution Rating Performance Appraisal* (FDRPA). Penelitian ini menguji pengaruh Implementasi FDRPA terhadap *task performance* yang dimediasi oleh motivasi dan retensi. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan data yang berasal dari survei yang didistribusikan kepada Relationship Manager di Indonesia Eximbank. Responden yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 81 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi FDRPA berpengaruh positif terhadap *task performance*. Dimana, motivasi dan retensi juga menunjukkan peran mediasi hubungan antara Implementasi FDRPA terhadap *task performance*. Hal ini menunjukkan bahwa, manajemen perlu memahami bahwa dalam peningkatan *task performance* tersebut, ada faktor-faktor berupa motivasi dan retensi yang perlu diperhatikan. Selain itu, manajemen diharapkan mampu mengelola penerapan FDRPA dengan baik, agar manfaat positif tersebut dapat terus berkelanjutan.

Kata Kunci : Forced Distribution Rating Performance Appraisal, Motivasi, Retensi, Task Performance

ABSTRACT

In today's business development, one thing that every company needs to consider in order to create or help its competitive advantage is how a company manages its human resource profile and competition properly. One method of performance appraisal that is used quite often, but rarely discussed in empirical studies is the Forced Distribution Rating Performance Appraisal (FDRPA). This study examines the implementing effect of FDRPA on task performance mediated by motivation and retention. The hypothesis in this study was tested using data from surveys distributed to Relationship Managers in Indonesia Eximbank. The respondents obtained in this study were 81 people. The results of this study indicate that FDRPA Implementation has a positive effect on task performance. Furthermore, motivation and retention also indicate the mediating role of the relationship between FDRPA Implementation on task performance. This findings show that, management needs to understand that in increasing the task performance, there are factors in the form of motivation and retention that need to be considered. In addition, management is expected to be able to manage the implementation of FDRPA as well as possible, so that these positive benefits can continuously occur.

Keywords: Forced Distribution Rating Performance Appraisal, Motivation, Retention, Task Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Implementasi *Forced Distribution Rating Performance Appraisal* Terhadap *Task Performance* : Motivasi dan Retensi sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Indonesia Eximbank)”**. Tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat kesarjanaan program Strata Dua (S-2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam tesis ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Mohammad Nasih, S.E., M.T., Ak., C.M.A., selaku rektor Universitas Airlangga.
2. Prof. Dr. Dian Agustia, S.E., M.Si., Ak., C.M.A., C.A., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
3. Dr. Ahmad Rizki Sridadi, SH., MM., MH yang telah membimbing penulis dalam menyusun tesis ini hingga selesai.
4. Dr. Gancar Candra Premananto, SE., M.Si., selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
5. Dewan penguji, yang telah menyediakan waktu untuk menguji dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, yang telah bersedia mendidik dan memberikan pengetahuan yang berguna selama masa studi penulis.
7. Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, yang telah bersedia dan meluangkan waktu untuk

memberikan arahan dalam pengurusan teknis dan administrasi perkuliahan selama studi.

8. Seluruh jajaran manajemen di Indonesia Eximbank tak terkecuali Ibu Noviana Rahatmi, Ibu Susi Rebeka Siagian dan Kak Ayu Triana selaku perwakilan Divisi SDM & Pengembangan Organisasi, Bapak Rachmat Seno Adji, Bapak Arga Seno Prasetyo Pribadi, Bapak Arief Tjahjono, Ibu Sofi Hidayah dan Bapak M. Tito Septiarto selaku perwakilan Kantor Wilayah Surabaya yang senantiasa membimbing dan memberi masukan kepada penulis.
9. Seluruh responden yang telah bersedia memberikan kesempatan dan membantu dalam melaksanakan penelitian penulis pada Indonesia Eximbank sebagai objek penelitian.
10. Kedua orang tua penulis, Prof. Dr. H. Widi Hidayat, S.E., Ak., M.Si., CA., CMA dan Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, S.E., Ak., M.S., CA., CPAI. Ibu Misri dan Bapak Suwito Utomo selaku bapak dan ibu mertua penulis. Istri penulis, Juwita Sari, S.M., M.SM, Putri penulis, Yasmin Tsurayya Hidayat. Serta seluruh anggota keluarga penulis, yang selalu memanjatkan do'a dan memberikan dukungan agar studi dan tesis penulis dapat terselesaikan dengan baik.
11. Sahabat akademis yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, serta memberikan kritik dan saran kepada penulis selama proses penyelesaian studi dan tesis juga sahabat-sahabat penulis yang selalu memotivasi penulis.

Surabaya, 21 Januari 2019

Dimas Andi Satriyoadi Hidayat