

RINGKASAN EKSEKUTIF

ERICSON DOLLYNO, 2008. Analisis Korelasi Penilaian Kinerja dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas PJU dan SJU DKI JAKARTA. Dibawah bimbingan: **Sjafri Mangkuprawira dan Bonar M. Sinaga.**

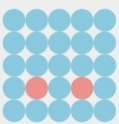
Kegiatan masyarakat malam hari memerlukan tata pencahayaan yang baik sebagai satu elemen yang mempercantik kota dan memperlancar kegiatan masyarakat. Tata pencahayaan jalan raya dan sarana lainnya seperti taman, pasar, rumah sakit, jembatan dan pemakaman di Daerah Khusus Ibukota Jakarta merupakan tanggung jawab Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas. Dalam melaksanakan tugas tersebut diperlukan kinerja yang baik dari pegawai maupun organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Berdasarkan data kepegawaian tahun 2007 dan wawancara penulis dengan bagian kepegawaian, kinerja Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta belum mencapai harapan sebagaimana visi dan misi kerja yang tertuang dalam Rencana Strategis (RENSTRA) dan Rencana Kerja (RENJA) Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Hal ini dilihat dari adanya tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Penilaian kinerja sangat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian kinerja suatu organisasi dapat mengetahui sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan organisasi. Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat memilih dan menempatkan orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan.

Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta secara internal memiliki penilaian kinerja untuk seluruh pegawai tanpa memperhatikan status kepegawaiannya. Pada penelitian awal terlihat bahwa dalam pelaksanaan penilaian kinerja di Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta adanya permasalahan, meskipun penilaian kinerja telah selesai dilaksanakan tetapi pegawai yang dinilai kurang mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan. Disamping itu penilaian juga masing cenderung bersifat subyektif yaitu dengan memperkirakan hasil kinerja pegawai sesuai perasaan penilai.

Dengan dilakukannya penilaian kinerja di Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta maka diharapkan akan mengetahui komitmen pegawai terhadap instansi dan kepuasan kerja pegawai yang akan menunjang kinerja Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Sehingga visi dan misi Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota



Jakarta akan tercapai sesuai dengan yang tertuang dalam RENSTRA dan RENJA yang telah ditetapkan.

Dengan dilakukannya penilaian kinerja di Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta maka diharapkan akan mengetahui komitmen pegawai terhadap organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

Bertolak dari hal tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah : (1) apa persepsi pegawai Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta terhadap Penilaian Kinerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja?, (2) apakah terdapat korelasi Penilaian Kinerja dengan Komitmen Organisasi pegawai Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta?, dan (3) apakah terdapat korelasi Penilaian Kinerja dengan Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta?.

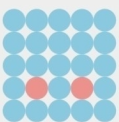
Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam pengambilan responden yaitu sebanyak 65 orang pegawai Dinas PJU dan SJU. Analisis data menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui karakteristik responden dan persepsi pegawai terhadap pelaksanaan penilaian kinerja, komitmen organisasi dan kepuasan pegawai. Uji Mann Whitney digunakan untuk mengetahui sikap atau respon atau persepsi pegawai Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta terhadap penilaian kinerja kondisi saat ini dan kondisi yang diharapkan. Analisis korelasi *Rank-Spearman* untuk mengetahui korelasi penilaian kinerja dan komitmen organisasi, dan korelasi penilaian kinerja dan kepuasan pegawai. Pengolahan data uji Mann Whitney dan Rank Spearman menggunakan bantuan program komputer SPSS 11.5.

Variabel yang dianalisis terdiri dari tiga variabel yaitu variabel penilaian kinerja dengan sub variabel persyaratan penilaian kinerja yang efektif, sub variabel manfaat dan tujuan penilaian kinerja dan sub variabel unsur – unsur penilaian kinerja, variabel komitmen organisasi, dan variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan nilai *Asymptotic Significance(2-tail)* Uji Mann Whitney baik variabel penilaian kinerja secara keseluruhan maupun sub variabel – sub variabel beserta aspek – aspek yang terdapat dalam sub variabel memiliki nilai lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja saat ini berbeda dengan penilaian kinerja yang diharapkan. Penilaian kinerja kondisi saat ini jika dibandingkan dengan penilaian kinerja kondisi yang diharapkan belum optimal karena responden beranggapan tiga aspek dari sub variabel persyaratan penilaian kinerja yang efektif yaitu relevansi, sensitifitas, dan keandalan masih rendah. Sedangkan untuk sub variabel manfaat dan tujuan penilaian kinerja dan sub variabel unsur – unsur penilaian kinerja menurut responden termasuk dalam kategori biasa saja.

Hasil analisis berdasarkan faktor - faktor demografik dan non demografik dengan menggunakan analisis Chi Square menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan mengenai persepsi responden berdasarkan faktor demografik usia dan faktor non demografik jabatan responden. Kecuali, pada faktor demografik pendidikan untuk variabel komitmen organisasi dan faktor non demografik golongan untuk variabel penilaian kinerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Persepsi responden terhadap variabel komitmen organisasi dan variabel kepuasan kerja berada pada nilai median 3. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki komitmen terhadap organisasi dan kepuasan yang dimiliki pegawai pada kategori biasa saja.

Berdasarkan hasil analisis mengenai korelasi antara variabel penilaian kinerja dengan variabel komitmen organisasi berdasarkan Uji Korelasi *Rank Spearman* menunjukkan adanya korelasi yang positif dan signifikan antara penilaian kinerja dengan komitmen organisasi pada tingkat signifikansi 0,001 dan koefisien korelasi sebesar 0,407. Begitu pula dengan variabel penilaian kinerja memiliki korelasi dengan variabel kepuasan kerja pada tingkat signifikansi 0,022 dan koefisien korelasi sebesar 0,154, sedangkan, hasil analisis korelasi antara sub variabel dari variabel penilaian kinerja dengan variabel komitmen organisasi dan variabel kepuasan kerja tidak semuanya menunjukkan hasil yang signifikan. Sub variabel persyaratan penilaian kinerja yang efektif dan sub variabel manfaat dan tujuan penilaian kinerja hanya berkorelasi dengan variabel komitmen organisasi. Sedangkan sub variabel unsur – unsur penilaian kinerja berkorelasi baik dengan variabel komitmen organisasi maupun dengan variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis rank spearman terhadap sub variabel dari penilaian kinerja maka dibuat prioritas peningkatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja di Dinas PJU dan SJU. Urutan prioritas ditentukan dari nilai korelasi yang paling besar ke nilai korelasi yang paling kecil. Dengan pemikiran bahwa semakin tinggi nilai korelasi maka tingkat keeratan korelasi juga akan semakin tinggi pula. Dimana nilai korelasi yang diambil adalah korelasi antara sub variabel penilaian kinerja dengan variabel komitmen organisasi. Adapun yang menjadi prioritas pertama adalah sub variabel persyaratan penilaian kinerja yang efektif, prioritas kedua adalah sub variabel unsur – unsur penilaian kinerja, dan prioritas ketiga adalah sub variabel manfaat dan tujuan dari penilaian kinerja.

Penulis menyarankan (a) perlu dilakukan sosialisasi secara berkesinambungan kepada seluruh pegawai yang terlibat dalam proses penilaian kinerja, dalam penilaian kinerja harus meliputi *job description* dari para pegawai dan sesuai dengan tujuan organisasi serta dapat membedakan pegawai yang produktif dan tidak, sebab penilaian kinerja yang dilakukan harus seobjektif mungkin dalam setiap pegawai, (b) hasil penilaian kinerja sebaiknya lebih dimanfaatkan secara maksimal, karena hasil penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai informasi baik bagi Dinas PJU dan SJU agar tujuan yang tertuang dalam RENJA (Rencana Kerja) tercapai maupun bagi pegawai untuk memperbaiki kinerja dan pengembangan kariernya, (c) di dalam unsur – unsur penilaian kinerja sebaiknya terdapat kriteria – kriteria yang jelas yang menjadi pokok penilaian, (d) penilaian kinerja di Dinas PJU dan SJU sebaiknya dilakukan dalam jangka waktu enam bulan sekali, hal ini dimaksudkan agar para panilai dapat mengingat perilaku pegawai dan memudahkan dalam mengisi penilaian kinerja, dan (e) dinas PJU dan SJU perlu meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasinya.