

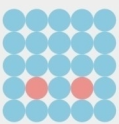
I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Paradigma lama tentang penyelenggaraan pemerintahan yang bersifat sentralistik telah ditinggalkan seiring dengan adanya reformasi birokrasi yang bersifat desentralistik, diatur dalam UU No. 22 tahun 1999 dan UU No. 25 tahun 1999 yang kemudian disempurnakan menjadi UU No. 32 tahun 2004 dan UU No. 33 tahun 2004. Dimana pada UU No. 32 tahun 2004 berisi tentang Pemerintahan Daerah dan UU No. 33 tahun 2004 berisi tentang perimbangan keuangan antara Pusat dan Pemerintah Daerah. Undang-undang Pemerintahan Daerah yang kemudian lebih dikenal sebagai Undang-undang Otonomi Daerah dibanding dengan Undang-undang Pemerintahan Daerah ini tertuang dalam TAP MPR-RI No. XV/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Otonomi Daerah, Pengaturan, Pembagian dan Pemanfaatan Sumber Daya Nasional yang Berkeadilan serta Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Negara Republik Indonesia menganut prinsip negara kesatuan dengan pusat kekuasaan berada pada Pemerintah Pusat. Namun, karena heterogenitas yang dimiliki bangsa Indonesia baik kondisi sosial, ekonomi, budaya, maupun keragaman tingkat pendidikan masyarakat, maka desentralisasi atau distribusi kekuasaan atau wewenang dari Pemerintah Pusat perlu dialirkan kepada daerah yang berotonom. Otonomi berarti daerah memiliki hak dan kekuasaan untuk dapat mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri dengan mengadakan atau membuat Peraturan Daerah yang tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang lebih tinggi. Pemberlakuan otonomi daerah memberikan kewenangan kepada

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.



pemerintah daerah untuk mengelola dan memanfaatkan segala potensi daerah dalam upaya mencapai kemandirian. Agar pemanfaatan sumber daya dan sumber dana pembangunan efektif dan efisien, maka pemerintah daerah harus mampu menyusun strategi pembangunan yang tepat.

Penerapan otonomi daerah selain memberikan peluang bagi peningkatan kesejahteraan daerah juga memberikan tantangan berupa wewenang dan tanggung jawab yang lebih kepada Pemerintah Daerah agar terjadi peningkatan kinerja Pemerintah Daerah dan kinerja sumber daya manusia aparatur yang lebih profesional, terampil, terbuka dan berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan kondisi tersebut di atas, maka diperkirakan akan memberikan pengaruh terhadap birokrasi Pemerintah Daerah sebagai penggerak atau pelaksana kebijakan pemerintah di daerah. Perubahan-perubahan tersebut menyebabkan beban pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat menjadi lebih berat dan dituntut untuk mampu merespon dengan cepat setiap perubahan yang terjadi. Masyarakat semakin kritis dan berani menuntut haknya dalam memperoleh pelayanan prima dari aparatur pemerintah. Saat ini *performance* atau kinerja aparatur pemerintah mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat, oleh karenanya aparatur pemerintah harus berupaya meningkatkan kinerjanya. Pemerintah daerah harus didukung oleh sumber daya manusia (aparatur) yang berkualitas agar mampu menjalankan peranannya, sehubungan dengan itu sumber daya manusia aparatur pemerintah dituntut untuk memiliki kemampuan teknis dan manajerial, profesionalisme, komitmen serta berdaya saing tinggi sehingga dapat dijadikan salah satu keunggulan daerah yang diharapkan dapat menjamin tercapainya tujuan pelaksanaan otonomi daerah secara efektif yaitu,

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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



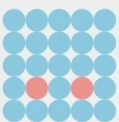
Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB, tahun 2009

meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan demokratisasi, meningkatkan partisipasi masyarakat, meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa.

Daerah Khusus Ibukota Jakarta merupakan Ibukota Negara yang memiliki peran sebagai pusat kegiatan pemerintahan, perekonomian, sosial budaya dan tempat kedudukan perwakilan negara-negara asing. Sesuai dengan Visi Jakarta kedepan menurut PJU 2007 adalah Jakarta yang nyaman dan sejahtera untuk semua. Untuk mewujudkan visi tersebut salah satunya melalui pengelolaan yang memadai atas pencahayaan penerangan jalan dan tempat umum dan penataan sarana jaringan utilitas. Kegiatan masyarakat dimalam 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.

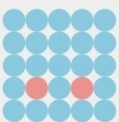
Kebutuhan masyarakat Jakarta atas sarana penerangan jalan dan tempat umum kian meningkat untuk interaksi kehidupan sosial dan ekonomi dimalam hari. Masyarakat mengharapkan pelayanan yang lebih cepat dan lebih baik atas sarana Penerangan Jalan Umum (PJU) dan Sarana Jalan Utilitas (SJU) sebagai konsekuensi dikenakannya Pajak Penerangan Jalan (PPJ) kepada mereka, meskipun ketentuan yang berlaku pajak tidak dapat digunakan langsung untuk pelayanan sebagaimana halnya retribusi.



MB-IPB

Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Dalam melaksanakan tugas diperlukan kinerja yang baik dari pegawai maupun organisasi. Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan etika.

Namun demikian, beberapa faktor dari data hasil pengamatan, bacaan, dan wawancara penulis dengan *stakeholders* Dinas PJU dan SJU menunjukkan bahwa tugas dan fungsi Dinas PJU dan SJU belum berjalan dengan baik atau masih jauh dari yang diharapkan berdasarkan laporan tahunan tahun 2007, antara lain :

- a. Terdapat jalan lokal yang belum diterangi lampu jalan sekitar 42,94%
- b. Banyak jalan lokal yang memiliki tingkat pencahayaan yang rendah sekitar 39,01%
- c. Banyak pembangunan jembatan penyeberangan orang dan jembatan yang belum dilengkapi dengan lampu penerangan sekitar 22,43%
- d. Tingginya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan non teknik sebesar 40%

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

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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta, tindakan indisipliner ini akan berpengaruh terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi. Contoh tindakan indisipliner dari data absensi pegawai Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang terdapat pada Tabel 1.

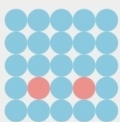
Tabel 1. Rekapitulasi Tahunan Daftar Hadir Pegawai Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta Sejak Januari – Desember 2007 dan Januari – Februari 2008

Tahun	Bulan	Jumlah Pegawai	Pelanggaran		
			Terlambat datang (%)	Pulang Cepat (%)	Tidak Ada di tempat selama jam kerja (%)
2007	Januari	65	34	31	35
	Februari	65	40	25	37
	Maret	65	25	27	21
	April	65	20	32	32
	Mei	65	24	22	29
	Juni	65	26	27	31
	Juli	65	23	28	28
	Agustus	65	25	24	30
	September	65	20	24	33
	Oktober	65	27	29	31
	November	65	23	30	29
	Desember	65	28	26	32
2008	Januari	65	32	35	36
	Februari	65	38	34	39

Sumber : Laporan Absensi Pegawai Dinas PJU dan SJU

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa setiap bulan terdapat pegawai yang terlambat datang, pulang cepat dan tidak berada di tempat selama jam kerja. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa disiplin pegawai tidak sesuai dengan harapan dari dinas dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai maupun organisasi. Untuk itu diperlukan suatu sistem penilaian kinerja di 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



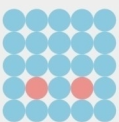


dapat menunjang tujuan organisasi. Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat memilih dan menempatkan orang yang tepat untuk menduduki suatu jabatan. Penilaian kinerja diharapkan mampu memenuhi fungsi-fungsi kepegawaian lainnya yang berkaitan dengan mutasi, promosi, rotasi, kebutuhan pelatihan serta pemberian umpan balik dan sebagai alat untuk memberikan arahan terhadap perbaikan kinerja yang akan dapat.

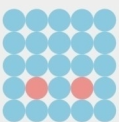
Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta secara formal telah memiliki pelaksanaan penilaian kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil yang disebut dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), dan dalam kurun waktu dua tahun Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta secara intern 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.

Setiap organisasi memerlukan sistem penilaian kinerja yang baik. Menurut Pettijohn dan Taylor (2000) dengan dilakukannya penilaian kinerja maka akan memberikan manfaat diantaranya yaitu dapat mengetahui *role clarity*, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

© Hak cipta milik IPB, tahun 2009



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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Jika melihat Tabel 1 yang menunjukkan banyaknya pegawai yang terlambat datang, pulang cepat dan tidak berada di tempat selama jam kerja, menimbulkan suatu pertanyaan mengapa hal tersebut bisa terjadi. Kuntjoro (2002) menyatakan bahwa seorang pegawai memiliki kebutuhan dan kepentingan yang ingin dicapainya ditempat ia bekerja, tetapi ketika kebutuhan dan kepentingan tersebut tidak tercapai maka pegawai akan merasa tidak puas yang mengakibatkan komitmen terhadap organisasi akan luntur. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan berbagai gejala seperti korupsi, tidak hadir tanpa keterangan, mogok kerja, unjuk rasa, pengunduran diri, terlibat dalam tindakan kriminal dan sebagainya.

Untuk mengetahui komitmen seorang pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja bukanlah hal yang mudah. Meskipun komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan hal yang sangat umum, tetapi masih banyak orang yang tidak mengerti arti komitmen secara sungguh-sungguh. Komitmen pegawai diperlukan oleh suatu organisasi maupun instansi pemerintah dan merupakan faktor penting bagi organisasi dalam rangka mempertahankan kinerja organisasi. Komitmen organisasi meliputi kepercayaan/penerimaan terhadap sasaran organisasi, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di organisasi.

Selain komitmen organisasi hal lain yang tidak kalah pentingnya yaitu mengetahui kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko (1994) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

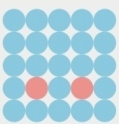
© Hak cipta milik IPB, tahun 2009

Sehingga kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai korelasi dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

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.

1.2. Rumusan Masalah

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik supaya visi dan misi Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta dapat tercapai serta dapat melaksanakan tugas penataan, perencanaan, pembangunan, pemeliharaan, pengamanan dan pengendalian dibidang Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas. Untuk itu diperlukan suatu penilaian kinerja terhadap pegawai Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta.



MB-IPB

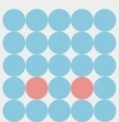
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

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.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB, tahun 2009



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MB-IPB

Pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta saat ini dilaksanakan belum optimal. Meskipun penilaian kinerja telah selesai dilaksanakan tetapi pegawai yang dinilai kurang mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan.

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.

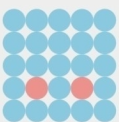
Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apa persepsi pegawai Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta tentang Penilaian Kinerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja?
2. Apakah terdapat korelasi Penilaian Kinerja dan Komitmen Organisasi pegawai Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta?
3. Apakah terdapat korelasi Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta?



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB, tahun 2009



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MB-IPB

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis persepsi pegawai Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta tentang Penilaian Kinerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja
2. Menganalisis korelasi Penilaian Kinerja dan Komitmen Organisasi pegawai Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta
3. Menganalisis korelasi Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi :

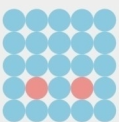
1. Peneliti sebagai sarana untuk mendapatkan ilmu yang didapat dan sebagai salah satu syarat kelulusan dari Manajemen dan Bisnis Institut Pertanian Bogor
2. Memberikan informasi bagi Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta mengenai permasalahan tentang pelaksanaan Penilaian Kinerja pegawai, Komitmen pegawai terhadap Organisasi, dan Kepuasan Kerja pegawai

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB, tahun 2009



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MB-IPB

1.5. Ruang Lingkup

Mengingat cakupan Penilaian Kinerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja yang luas maka untuk menyederhanakan pembahasan, penelitian ini dibatasi hanya pada persepsi pegawai terhadap pelaksanaan Penilaian Kinerja di Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta dan persepsi pegawai terhadap Komitmen Organisasi serta persepsi pegawai terhadap Kepuasan Kerja menggunakan analisis deskriptif, analisis Mann Whitney, dan analisis Chi Square berdasarkan faktor demografik umur dan pendidikan serta berdasarkan faktor non demografik jabatan dan golongan. Menganalisis korelasi Penilaian Kinerja dan Komitmen Organisasi pegawai Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta menggunakan analisis Rank Spearman, dan menganalisis korelasi Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja pegawai Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas Daerah Khusus Ibukota Jakarta menggunakan analisis Rank Spearman.

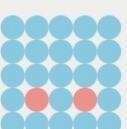
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB

Untuk Selengkapnya Tersedia di Perpustakaan MB-IPB



MB-IPB
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

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.