



*Penelitian ini meliputi tentang sistem penilaian kinerja dan bagaimana suatu sistem penilaian kinerja dapat meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi. Suatu sistem penilaian kinerja yang diterapkan pada suatu organisasi, memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan produk berupa kinerja bagi organisasi.*

*Komitmen individu dalam organisasi juga sangat penting terutama bagi menjaga kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Perhatian yang ditunjukkan kepada terbentuknya komitmen individu terhadap organisasinya merupakan aspek kritis dalam rangka manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi yang efektif. Komitmen pada organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah kebijakan organisasi. Sistem penilaian kinerja sebagai suatu kebijakan dari organisasi, yang secara ideal akan memberikan implikasi yang luas terhadap aspek pengembangan individu, secara langsung maupun tidak, akan berpengaruh terhadap komitmen individu terhadap organisasinya. Dengan demikian, timbul pemikiran mengenai evaluasi sistem penilaian kerja dan bagaimana pengaruh sistem penilaian kerja yang ada terhadap individu tersebut. Atas pemikiran tersebut, maka disusunlah tesis dengan judul ; " Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Komitmen Pegawai Pada Organisasi " .*

*Dalam penelitian ini, aspek sistem penilaian kinerja didasarkan atas pendapat Bernadin & Russell (1998), sedangkan penelaahan mengenai komitmen pada Organisasi didasarkan atas pendapat Mowday, Porter & Steers (1982). Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, metode validitas dan reliabilitas serta metode analisis regresi linier berganda. Variabel independen adalah aspek sistem penilaian kinerja dan variabel dependen adalah komitmen pegawai pada organisasi. responden yang diambil adalah berdasarkan seluruh jumlah populasi pada kantor Bappeda & PMD Kota Pontianak. Data yang digunakan adalah data yang berasal dari kuisisioner.*

*Berdasarkan tingkat jawaban responden disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja yang ada masih belum baik. Kemudian dari perhitungan statistic menunjukkan aspek sistem penilaian dalam tinjauan persepsi pegawai mempengaruhi secara signifikan komitmen pegawai pada organisasi yang berarti bahwa hipotesis yang diterima dalam penelitian adalah persepsi atas sistem atas penilaian kinerja mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi. Variabel independent Aspek Sistem Penilaian Kinerja yang terbukti berpengaruh secara linier terhadap Komitmen Pegawai Pada Organisasi adalah: Isi dan kandungan pengukuran yang tepat (X1), Proses pengukuran yang efektif (X2), Penentuan penilai dalam rangka objektivitas (X3), dan penentuan yang dinilai berdasarkan tujuan organisasi (X4). Adapun kemampuan persamaan regresi untuk menjelaskan data penelitian adalah 67,2 % berdasarkan nilai  $R^2$  Adj sebesar 0,672.*

*Penulis menyarankan beberapa hal antara lain: (1) diharapkan agar organisasi lebih meningkat perhatian terhadap aspek manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal mencermati berbagai persepsi yang timbul dari kalangan pegawai melalui situasi dan lingkungan kerja. (2) perlunya pengembangan dan perbaikan terhadap sistem penilaian kinerja terhadap kalangan pegawai negeri sipil. (3) disarankan agar pemerintah lebih membuka diri terutama terhadap kalangan akademis yang dianggap berkompeteri dalam hal penilaian kinerja. (4) disarankan setiap organisasi untuk secara terus menerus melakukan evaluasi terhadap tingkat komitmen pegawai yang ada dalam lingkup organisasinya. (5) Perlunya, pembentukan unit organisasi yang secara khusus menangani masalah penilaian kinerja sebagai sebuah sistem yang mengarah pada perwujudan kinerja pemerintah yang lebih baik.*

**Keywords : PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM & ORGANIZATIONAL COMMITMENT**





## ABSTRACT

*This research cover about performance appraisal sytem and how a performance appraisal sytem can improve the organizational commitment of employee. A performance appraisal system that applied at one particular organization was playing a part as an important thing in determining product called performance for any organizations.*

*Individual commirment for any organization also become very important. Especially it was usfull in taking care the continuity of organization. The attention that addressed to be formed individual commitment to this organization respresent the critical point in human resources management for any effective organization. Organizational Commitmet depends on various faktor which one of them is policy that applied in the organization. Performance Appraisal Syste as a policy in any organizational what will give the wide implication ideally to individual development aspects including the way directly and also undirectly will have an effect on individual organizational commitment. So that, at will arise the ofpinion to concern the evaluation of performance appraisal system and how for the existing performance appraisal sytem can influence the individual organizational commitment. Based on this opinion, the thesis is made as " The Influence from Perfonce Appraisal System To the Organizational Comimitment. "*

*In this research, aspect of performance appraisal system is based on consep of Bernardin & Russel (1998), and the approach of concerning Organizational Commitment is based on consep of Mowday, Porter & Steers (1982). The Research used ; descriptive analyse method, method of validity and reliability and also analyse method called Analisis regresi linier Berganda. Independent variabel are the aspect of performance appraisal system and dependent variabelis organizational commitment. Respondent was taken as whole of population around Local Government Development Planning and Investment Institution of Pontianak City. By the way, primary data that used in this research is based on Quizioner.*

*By the Respondent perception that shown in quizioner, this research concluded that existing performance appraisal system by employee perception influence significantly the organizational commitment which means the hypothesis accepted in this research is perceptions in performance appraisal system influence the organizational commitment. Independent variabel of Performance Appraisal System have an effect Linearly to Organizational commitment are : Measurement content that designed correctly (X1), The effective measurement Process (X2), Definning Rater in order to objectivity (X3), and Definning Ratee by the goals of organizational (X4). The ability of equation that arised from regression to explain the research data is 67,2 % base to value of  $R^2_{Adj}; 0,672$ .*

*According the final results of this research, the writer suggest several things : (1) organizational was expected to improve attention highly to the aspect of human resource management specially in handling the various perception that arised out from situation and environment at workplace. (2) it is importance to develop and to repair the performance appraisal system that applied to any Employee. (3) government as the institution was suggested to be opened mind especially in cobalorating with thue academicians that assumed to have many completences in the performance appraisal system (4) organization was suggested to evaluate continually the existing level of commitment from each employe they had. (5) Finally, it is importance to perform the organization which has the special task in handling any performance appraisal as a system to realize a better performance of locl government as a whole.*

**Keywords : PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM & ORGANIZATIONAL COMMITMENT**