

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja tinggi sesuai dengan rencana reformasi birokrasi, dengan harapan agar sumber daya manusia menjadi lebih baik, lebih kompeten, dan lebih produktif. Studi ini ingin menganalisa dampak pengelolaan kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive*. *Purposive* ini berarti dalam pengambilan sampel informan atau sumber data dari fokus penelitian, dengan total 7 orang yang diwawancarai sebagai partisipan penelitian. Analisis data menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Sistem Kejelasan kebijakan, Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, ditemukan bahwa sistem Pemeringkatan kinerja pegawai serta penerapan sistem distribusi yang dipaksakan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Artinya, sistem pemeringkatan pegawai memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai karena langsung mempengaruhi besaran tunjangan kinerja yang diterima pegawai.

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana sistem pemeringkatan kinerja, sumber daya manusia, kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja pegawai saling berhubungan dalam konteks kinerja pegawai di Lingkungan KPP Madya Jakarta Barat. Temuan ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sistem pemeringkatan kinerja yang terukur, objektif, akuntabel dan transparan di dalam organisasi.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Sistem Pemeringkatan, Kepuasan Kerja Pegawai

ABSTRACT

This research is carried out to create well-performed employees which are suitable to the reformation of bureaucracy with the hope to produce better, more competent and more productive human resources. This study analyzes the influence of working management to the satisfaction of the employees.

This research uses purposive technique, which means in taking the sample or data source focused in the research, with the total of 7 interview respondents as the participants of this research.

The analysis of the data uses a qualitative descriptive method which results that all independent variables in this study impact the dependent variables. The policy clarity system, human resources, leadership, motivation and working satisfaction in the organization significantly impact the employees performances. On the other hand, it is also found that the ranking system and the distribution system, when they are forced, directly affect the level of employee satisfaction because they determine the amount of allowance received by the employees.

This result presents a better comprehension of how the ranking system, human resources, leadership, motivation and workers satisfaction relate to each other in the sense of employees performance in KPP Madya Jakarta Barat. The finding could be beneficial to develop effective strategies in improving employees performances through a measurable, objective, transparent and accountable ranking system among employees in the organization.

Keywords : performance appraisal, rating system, employee job satisfaction