

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan tenaga-tenaga terampil di dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda. Di masa krisis yang melanda seperti ini, justru kita seharusnya lebih menyadari bahwa kita dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Bila saatnya nanti kita berhasil mengatasi krisis moneter, sumber daya manusia kita hendaknya telah siap untuk memasuki era persaingan bebas sebagai era pertukaran barang dan jasa tanpa batas sehingga sumber daya manusia yang ada telah siap bersaing dengan sumber daya manusia negara-negara tetangga serta sumber daya manusia dari negara-negara ekonomi maju.

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kompleks ini, manajemen dapat melakukan perbaikan ke dalam, yang salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya organisasi harus memperbaiki kinerja organisasinya melalui perbaikan kinerja pegawainya. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan tinggi.

Manusia sebagai salah satu sumber daya utama dalam sebuah organisasi perlu dikelola dan didayagunakan secara produktif. Pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut ditujukan untuk pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan individu yang bersangkutan dalam lingkungan pekerjaan. Keberadaan manusia merupakan *asset* (kekayaan) utama yang sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam kehidupan organisasi, keberadaan sumber daya manusia sangat menentukan tingkat keefektifan dan keefesienan organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu seyogyanya apabila penekanan terhadap kualitas sumber daya manusia menjadi perhatian utama pimpinan dalam kehidupan organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1999 : 110) bahwa : “Keberadaan sumber daya manusia dalam kehidupan organisasi merupakan unsur yang esensial sebagai pengendali sumber daya organisasi yang lainnya”.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan (Diklat) mempunyai visi dan misi serta tujuan yang berbeda dari lembaga lainnya. Adapun visi dan misi serta tujuan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung sebagai berikut:

Visi

“Menjadi pusat pengembangan diklat guru Ilmu Pengetahuan Alam yang bertaraf internasional untuk mewujudkan masyarakat sains dan teknologi”.

Misi

Mengembangkan model diklat guru IPA,

- 1) Mengembangkan bahan diklat guru IPA,
- 2) Meningkatkan teknik pelayanan teknis diklat,
- 3) Meningkatkan kualitas pelayanan prima,
- 4) Mengembangkan fasilitas diklat.

Tujuan

“Meningkatkan mutu pendidikan melalui pendidikan dan pelatihan guru serta tenaga kependidikan lainnya di bidang Ilmu Pengetahuan Alam serta didukung oleh pemberdayaan potensi lembaga untuk senantiasa siap memberikan pelayanan prima”.

Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung yang merupakan bagian dari struktur organisasi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung berusaha untuk mewujudkan visi, misi serta tujuan lembaga secara berkesinambungan dengan melaksanakan tugas dan wewenang lembaga secara profesional. Dalam upaya untuk mencapai visi, misi dan tujuan tersebut, Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung sudah seharusnya mengedepankan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Menyadari pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan suatu langkah strategis yaitu melalui penilaian kinerja pegawai.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) menurut Malayu S.P

Hasibuan (1990:97) dalam Suwatno (2001:79) mengatakan bahwa :

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan terhadap perilaku dan terhadap prestasi kerja. Penilaian perilaku yaitu menilai kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan penilaian prestasi yaitu

penilaian terhadap prestasi suatu yang telah dikerjakan atau produk yang dihasilkan karyawan.

Dalam organisasi pemerintah/swasta, penilaian kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik. Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi secara periodik pada intinya bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sebagaimana yang dikemukakan oleh Ivancevich yang dikutip oleh Surya Dharma (2005:14) bahwa "Penilaian kinerja dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya". Selain itu pendapat senada dikemukakan oleh Agus Sunyoto (1999:1) dalam Anwar Prabu mangkunegara (2006:10) bahwa "Tujuan penilaian kinerja adalah mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu".

Dalam melaksanakan penilaian kinerja pegawai, organisasi dituntut objektif, jujur dan adil dalam penilaian. Penilaian kinerja secara objektif, jujur dan adil akan mendorong pegawai bergairah dalam berkerja sehingga mereka termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Akan tetapi yang sering terjadi di setiap lembaga, penilaian kinerja kurang dilakukan secara objektif, jujur dan adil dan dalam prakteknya sering terjadi berbagai kesalahan diantaranya kesalahan yang dilakukan oleh penilai yang cenderung memberikan indeks prestasi baik bagi pegawai yang dikenalnya atau sahabatnya, memberikan penilaian berdasarkan suka atau tidak suka sehingga akibatnya indeks prestasi pegawai yang bersangkutan tidak memberikan gambaran nyata mengenai prestasi pegawai sebenarnya. Jika

kesalahan ini sering dilakukan para pegawai lainnya akan kehilangan gairah bekerja dan akhirnya motivasi kerja pegawai menurun.

Setiap pegawai pada dasarnya mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh organisasi, dan sebaliknya organisasi juga mengharapkan pegawainya untuk melakukan jenis-jenis perilaku tertentu. Tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku ini biasanya disebut motivasi. Pada intinya, hal itu merupakan suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan pegawai dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan pegawai dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan kerja. Proses menumbuhkan motivasi kerja di antara bawahan adalah tantangan dan sekaligus tanggung jawab seorang manajer atau atasan. Motivasi kerja yang tinggi memang harus selalu dibina secara terus-menerus, sehingga tumbuh dan membudaya dalam diri setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja pegawai ditujukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi menurut Sondang P Siagian (2004:138), mengatakan bahwa:

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Lebih lanjut menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:143), mengatakan bahwa: "Motivasi kerja adalah sesuatu yang menunjukkan dorongan dan

usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan". Sedangkan Motivasi menurut Ishak Aref dan Hendri Tanjung (2003:12) mengatakan bahwa: "Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja".

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya adalah suatu dorongan atau tenaga yang mendorong manusia bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Dorongan atau tenaga tersebut didapat dari faktor ekstrinsik (lingkungan) dan instrinsik diri sendiri. Penilaian kinerja ditujukan sebagai pendorong dari ekstrinsik agar para pekerja memiliki tenaga atau kekuatan untuk melakukan pekerjaannya. Dengan demikian adanya penilaian kinerja diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, begitu juga dengan para pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung penilaian kinerja ditujukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga terciptanya kualitas pekerjaan yang baik.

Berdasarkan studi pendahuluan terhadap tempat penelitian yaitu di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung, pada prakteknya pelaksanaan penilaian kinerja telah dilakukan secara periodik yaitu setiap tiga bulan setelah pelatihan/kursus. Sekarang yang menjadi permasalahannya apakah pada prakteknya penilaian kinerja menjadi pendorong bagi pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung untuk melakukan pekerjaannya atau tidak?

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti berusaha menganalisis dan memahami Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai dengan mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.**

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan gambaran secara umum mengenai ruang lingkup penelitian, pembatasan bidang penelitian dan penelaahan variabel penelitian. Perumusan masalah yang dimaksud adalah untuk menentukan batasan masalah sehingga mempunyai kejelasan masalah yang dibahas.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka masalah yang hendak diteliti yaitu penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai. Secara rinci rumusan masalah yang dikemukakan penulis adalah:

1. Bagaimanakah gambaran penilaian kinerja di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung ?
2. Bagaimanakah gambaran motivasi kerja pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung ?
3. Seberapa besarkah pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan

Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk memperjelas arah dan tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka tujuan penelitian ini dirumuskan ke dalam dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk memperoleh gambaran mengenai penilaian kinerja pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.
- b. Untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi kerja Ppegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.
- c. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Sub Bagian Tata Usaha

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung dengan adanya penelitian dapat dijadikan sebagai informasi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dan sebagai acuan untuk dapat bekerja lebih baik.
2. Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas terhadap pihak-pihak terkait, mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk memperoleh konsep baru.
3. Bagi peneliti, hasil penelitian dapat memberikan kepuasan tersendiri, karena dapat menjawab rasa keingintahuan dan keterikatan penelitian mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.

E. Anggapan Dasar

Anggapan dasar merupakan titik tolak pemikiran dalam suatu penelitian yang kebenarannya tidak diragukan lagi oleh seorang peneliti, pernyataan ini sesuai pendapat Anggapan dasar menurut Winarno Surakhmad (1998:93)

Anggapan dasar adalah suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyidik.

Lebih lanjut Suharsimi Arikunto (1996:60) mengungkapkan tentang anggapan dasar yaitu :

Anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik. Dikatakan selanjutnya bahwa setiap penyelidik dapat merumuskan postulat yang berbeda. Seorang penyelidik mungkin meragu-ragukan suatu anggapan dasar yang oleh orang lain diterima sebagai kebenaran.

Berdasarkan pendapat diatas, maka anggapan dasar yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan unsur yang paling dominan, karena manusia menjadi perencana, pelaksana, dan penentu tujuan organisasi. (S. P. Hasibuan, 2005:23).
2. Penilaian kinerja bertujuan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Ivancevich (dalam Surya Dharma, 2005).
3. Motivasi berpengaruh besar terhadap produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam bekerja. Taylor (dalam Cooper dan Makin, 1995).
4. Dorongan atau motivasi untuk bekerja yang dimiliki oleh pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan Penataran Guru (PPPG) IPA Bandung diperoleh dari ekstrinsik yaitu lingkungan dan instrinsik yaitu dari diri sendiri.

F. Hipotesis

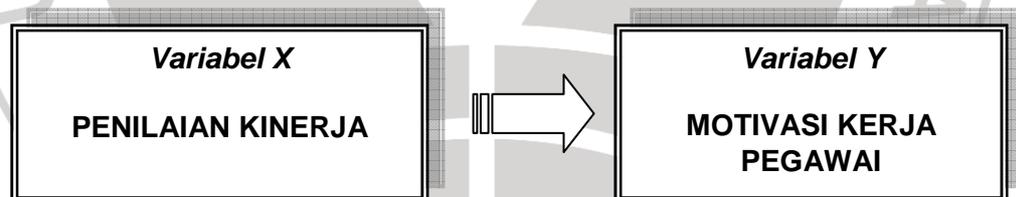
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang perlu diuji kebenarannya melalui penelitian, Winarno

Surakhmad (1998:39) mengemukakan bahwa: “Hipotesis adalah perumusan jawaban sementara terhadap suatu soal, yang dimaksudkan untuk tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban sebenarnya”.

Lebih lanjut Suharsimi Arikunto (1996:67) mengungkapkan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Hipotesis yang dikemukakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.

Gambaran mengenai hipotesis penelitian yang diajukan peneliti yaitu seperti yang tergambar di bawah ini :



Gambar 1.1
Hubungan Antar Variabel

Keterangan:

Variabel X : Penilaian Kinerja

Variabel Y : Motivasi Kerja Pegawai

➡ : Pengaruh dari variabel X yakni Penilaian Kinerja terhadap Variabel Y yakni Motivasi Kerja Pegawai

Selanjutnya indikator dari kedua variabel tersebut disajikan ke dalam tabel berikut:

TABEL 1.1
INDIKATOR PENELITIAN

VARIABEL X	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR		
(1)	(2)	(3)	(4)		
Penilaian Kinerja	Metode Penilaian	Metode penilaian berorientasi masa lalu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penilaian Teknik Essai (isian) menyeluruh 2. Metode Employee Comparison (Membandingkan pegawai) 3. Metode penggunaan daftar periksa 4. Metode penilaian langsung ke lapangan 5. Metode Penilaian berdasarkan perilaku 6. Metode penilaian berdasarkan kejadian kritis 7. Metode penilaian berdasarkan peringkat 8. Tes dan Observasi prestasi kerja 		
		Metode penilaian berorientasi masa depan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penilaian diri sendiri (self appraisal) 2. Manajemen berdasarkan sasaran 		
	Substansi Penilaian	Kedisiplinan	Kedisiplinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mentaati peraturan yang ditetapkan lembaga 2. Tingkat kehadiran yang tinggi dan absensi rendah 3. Kesiapan karyawan untuk datang dan pulang tepat waktu 	
				Prestasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja
					Kejujuran

		Kesetiaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan terhadap pekerjaan 2. Kesetiaan terhadap atasan 3. Kesetiaan terhadap Lembaga
		Prakarsa dan Inisiatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dan kesediaan pegawai untuk bekerja secara pro aktif, kreatif dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja 2. Kemampuan menemukan, mengembangkan gagasan/metode/cara kerja baru atau memberikan saran-saran yang berguna bagi organisasi
		Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesediaan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dan bekerjasama dengan pihak lain dalam rangka menjalankan tugas 2. Membina hubungan dengan atasan 3. Membina hubungan dengan bawahan
		Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan 2. Kesediaan pegawai menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugasnya
		Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berprilaku sopan terhadap atasan dan rekan kerja 2. Memberikan kesan yang menyenangkan dengan atasan dan rekan kerja

VARIABEL Y	INDIKATOR	SUB INDIKATOR
(1)	(2)	(3)
Motivasi Kerja Pegawai	Disiplin Kerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mentaati peraturan yang ditetapkan lembaga 2. Tingkat kehadiran yang tinggi dan absensi rendah 3. Kesiapan pegawai untuk datang dan pulang tepat waktu
	Semangat Kerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesiadaan pegawai untuk giat dalam bekerja 2. Kreatifitas pegawai dalam bekerja 3. Kesiadaan pegawai dalam menjiwai dan menyenangkan pekerjaannya 4. Kesediaan pegawai untuk bekerja sesuai standar
	Kompetisi pegawai dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesiadaan pegawai untuk berlomba-lomba menampilkan pekerjaan yang lebih baik. 2. kesediaan pegawai untuk bersaing secara sehat dalam bekerja
	Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesiadaan pegawai untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin 2. Kesiadaan pegawai untuk tidak meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja
	Prestasi kerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil yang dicapai 2. Ketepatan pelaksanaan tugas 3. Peningkatan hasil kerja

G. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami kata-kata pada penelitian ini, maka peneliti mencantumkan definisi operasional sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) menurut Malayu S.P Hasibuan (1990 :10) dalam Suwatno (2001 : 79) mengatakan bahwa:

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan terhadap perilaku dan terhadap prestasi kerja. Penilaian perilaku yaitu menilai kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan penilaian prestasi yaitu penilaian terhadap prestasi suatu yang telah dikerjakan atau produk yang dihasilkan karyawan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu proses penilaian (yang mencakup metode penilaian dan substansi penilaian) yang dilakukan terhadap aktivitas atau perilaku pegawai Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung. Metode penilaian kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu cara/teknik yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai. Metode penilaian kinerja dalam penelitian ini terdiri atas metode penilaian berorientasi masa lalu dan metode penilaian berorientasi masa depan. Metode berorientasi masa lalu meliputi metode penilaian teknik esai (isian) menyeluruh, metode employee comparison (membandingkan pegawai), metode penggunaan daftar periksa, metode penilaian langsung ke lapangan, metode penilaian berdasarkan perilaku, metode penilaian berdasarkan kejadian kritis, metode penilaian berdasarkan peringkat, tes dan observasi prestasi kerja. Sedangkan metode berorientasi masa depan meliputi metode penilaian diri sendiri (*self appraisal*) dan manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*). Adapun yang dimaksud dengan substansi penilaian adalah isi dari penilaian yang dilaksanakan. Substansi penilaian meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, prakarsa dan inisiatif, kerjasama,

tanggung jawab, dan kepribadian. Penilaian kinerja pada penelitian ini dibatasi pada sistem penilaian dan substansi penilaian kinerja.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Sondang P Siagian (2004:138), mengatakan bahwa:

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu dorongan atau suatu tenaga yang ada dalam diri pegawai Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung dalam melakukan pekerjaannya. Dorongan pada pegawai tersebut dapat terlihat dari disiplin, semangat kerja, kompetisi, tanggung jawab dan prestasi pegawai.

H. Metode Penelitian

1. Metode Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan seorang peneliti, harus jelas dahulu metode penelitian yang akan digunakan untuk mengolah data setelah terkumpulnya data sehingga hasil pengolahan data dapat dimengerti dan diambil kesimpulannya. Suatu penelitian harus ditentukan metodenya terlebih dahulu, karena dengan metode penelitian ini akan

memandu seorang peneliti mengenai urutan-urutan bagaimana penelitian ini dilakukan (Moh. Nazir, 2003:51). Lebih lanjut Winarno Surakhmad (1998:131), mengemukakan bahwa: “Metode merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis, dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka pengertian metode penelitian ini mengarah kepada cara kerja yang dilandasi oleh ilmu, dengan kata lain cara kerja yang ilmiah untuk memahami suatu obyek penelitian. Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka metode yang sesuai dengan penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang ditunjang oleh studi kepustakaan, studi dokumentasi dan wawancara. Penggunaan metode deskriptif karena penelitian ini meneliti permasalahan atau kejadian yang berlangsung pada saat sekarang, sedangkan studi kepustakaan dimaksudkan sebagai sarana untuk memperoleh informasi melalui penelaahan terhadap berbagai sumber tertulis yang relevan dan mendukung terhadap masalah yang diteliti guna menunjang validitas dan reliabilitas instrumen pengumpulan data dan mempertajam kajian permasalahan penelitian.

a. Metode Deskriptif

Metode deskriptif pada dasarnya adalah metode yang berusaha menggambarkan kondisi, fakta-fakta berupa gambaran secara sistematis pada kondisi yang terjadi pada saat sekarang, sebagaimana yang dikemukakan oleh Moh. Nazir (2003:54) mengemukakan bahwa:

Suatu metode dalam meneliti status kelompok, suatu objek, suatu set, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dan tujuan dari metode deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau tulisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Lebih lanjut Winarno Surakhmad (1998:139), mengemukakan pengertian metode deskriptif sebagai berikut:

Metode deskriptif adalah metode penyelidikan yang ditujukan pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang. Karena penyelidikan deskriptif lebih merupakan istilah umum yang mencakup berbagai teknik deskriptif. Di antaranya ialah penyelidikan yang menuturkan, menganalisa dan mengklasifikasi; penyelidikan dengan teknik survey, dengan teknik tes; studi kasus, studi komparatif, studi waktu dan gerak, analisa kuantitatif, studi kooperatif atau operasional.

Pelaksanaan metode deskriptif tidak terbatas hanya sampai pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi melalui analisa dan interpretasi tentang arti data. Meskipun bentuk-bentuk metode ini banyak namun ada sifat-sifat tertentu yang pada umumnya terdapat dalam metode deskriptif, sehingga dapat dipandang dengan ciri, yakni bahwa metode ini:

- 1) Memusatkan diri pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah-masalah yang aktual.
- 2) Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa (karena itu metode ini sering pula disebut metode analitik).

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa metode penelitian deskriptif dipergunakan untuk mengetahui keadaan pada saat sekarang, dan hal ini sesuai dengan masalah yang diteliti penulis, yaitu mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja

pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni pendekatan yang memungkinkan dilakukan pencatatan dan penganalisisan perhitungan statistik.

b. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan merupakan suatu cara untuk memperoleh informasi (keterangan) mengenai segala sesuatu yang sejalan dengan masalah yang diteliti yang diperoleh dari sumber-sumber tertulis, hal ini dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1998:61)

bahwa:

Penyelidikan bibliografis tidak dapat diabaikan sebab disinilah penyelidik berusaha menemukan keterangan mengenai segala sesuatu yang relevan dengan masalah, yakni teori yang dipakainya, pendapat para ahli mengenai aspek-aspek itu, penyelidikan yang sedang berjalan atau masalah-masalah yang disarankan para ahli.

Dengan melakukan studi bibliografis, penulis mencoba mencari landasan-landasan berfikir dalam memecahkan masalah yang sedang diteliti ini. Landasan-landasan berfikir tersebut sebagai dasar dalam memecahkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan sebuah prosedur untuk memperoleh data dalam usaha memecahkan permasalahan dengan menggunakan teknik-teknik tertentu sehingga data yang diharapkan dapat terkumpul

dan benar-benar relevan dengan permasalahan yang hendak dipecahkan.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik komunikasi tidak langsung yaitu menggunakan angket atau kuesioner. Angket yaitu seperangkat daftar pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden yang menjadi anggota sampel penelitian (Suharsimi Arikunto, 1996:200). Jenis angket yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu responden diberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang menggambarkan hal-hal yang ingin diungkapkan dari kedua variabel disertai alternatif jawaban. Sebagai penunjang dilakukan studi dokumentasi dan wawancara.

3. Teknik Pengolahan Data

Moh Ali (1985:151) mengatakan bahwa : “Pengolahan data merupakan satu langkah yang sangat penting dalam kegiatan penelitian, terutama bila diinginkan generalisasi/kesimpulan tentang berbagai masalah yang diteliti”. Oleh karena itulah teknik pengolahan data yang dilakukan adalah analisis korelasi yaitu dengan tujuan untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat hubungan/pengaruh dari penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai.

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Mencari kecenderungan Variabel X dan Variabel Y dengan menggunakan *Weighted Means score*
- b. Mengubah skor mentah menjadi skor baku

- c. Uji normalitas distribusi data dengan menggunakan rumus *chi kuadrat*
- d. Menguji hipotesis penelitian
 - 1) Analisis korelasi
 - 2) Uji signifikansi
 - 3) Uji koefisien determinasi
 - 4) Analisis regresi

I. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2006:55) memberikan pengertian bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Riduwan dan Tita Lestari (1997:3) dalam Riduwan (2006:8) menyebutkan bahwa, "Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian".

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa: "Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian".

Sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka yang menjadi populasi adalah para pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung yang berjumlah 64 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dari sumber data yang dianggap mewakili seluruh populasi secara representatif. Untuk menentukan banyaknya sampel penelitian, Suharsimi Arikunto (1996:120) mengemukakan bahwa:

“Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10-15% atau 20-25%, atau lebih”.

Atas dasar tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel total yaitu seluruh pegawai di Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung yang berjumlah 64 orang.